

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bunut Pelalawan

By :

Evi Suriyani

Dr. Susi Hendriani, SE., M.Si

Drs. Chairul Amsal, MM

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

email : evisuriyani10@yahoo.co.id

Influence Of Competence and Performance Commitment To Teachers SMA Negeri 1 Bunut Pelalawan

ABSTRACT

This study aimstodetermine the effect of the competence and commitment of theteacher in SMA Negeri 1 Bunut, Pelalawan, RIAU.

The population of this study are all teachers of SMAN 1 Bunut which amounts to 44 people. The sampling technique using the method of taking the census respondents, where the number of samples taken are all teachers at SMA Negeri 1 Bunut .Pelalawan, RIAU. Data were analyzed using multiple linear regression analisis.

These results indicatethat the competence and commitment of teachers significantly influence teacher performance SMA Negeri 1 Bunut. It can be seen from the two variablest valueis greater than t table, respectively variables competence 3,003, variable commitment 2,390. Mean while, when these two variables simultaneouslyon the performance theacers SMA Negeri 1 BUNUT, then both significant effect on the dependent variable. It can be seen from the value off count greater than the table value of 30,850 $f > 3.226$. Of lineare quation scanbe known constants of 6.234. Regression coefficient for competence 0.368 and commitment 0.346. Based on the value of the regression coefficients hows the most dominant variable is the variabel competence of 0,368.

Keywords: Competence, Commitment, andPerformanceGuru

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, faktor pendidik menjadi

salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

Tentang Guru Dan Dosen. Undang-undang ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman, arah, dan tujuan bagi pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam mewujudkan akuntabilitas penyelenggaraan dan pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang memiliki kompetensi tinggi, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai secara maksimal. Guru memiliki peran yang strategis dalam membimbing, mengarahkan, dan mendidik siswa dalam proses pembelajaran.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi hasil pembelajaran. Namun pada kenyataannya masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran, masih kurang minat guru untuk mengembangkan profesinya, masih ada guru yang kurang pandai menciptakan suasana kelas yang kondusif, karena masih ada kelas yang rebut saat jam

pelajaran berlangsung dan masih banyak pula guru yang tidak mampu menguasai kelas. Ini terlihat dari masih adanya beberapa siswa yang berada diluar kelas, atau bahkan dikantin saat jam pelajaran.

Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu pengujian terhadap kompetensi guru. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU RI NO. 14 Th 2005 Tentang Guru Dan Dosen). Sebagai agen pembelajaran guru berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU No.14 Tahun 2005), guru dituntut memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Guru yang berkompeten dapat dilihat dari telah memiliki sertifikat atau guru guru yang telah sertifikasi. Guru-guru yang telah bersertifikasi dinilai profesional sebagai tenaga pendidik. Di SMA Negeri 1 Bunut, dari total 44 orang guru, 36 diantaranya telah mengikuti ujian sertifikasi dan hanya 17 orang guru yang lulus dan dinyatakan bersertifikasi. Artinya masih sedikit guru yang berkompetensi di sma ini, buktinya tidak sampai setengah dari jumlah keseluruhan guru yang lulus test sertifikasi.

Guru tidak hanya menguasai materi pelajaran (kompetensi profesional), tetapi harus mampu mengelola pembelajaran peserta didik (kompetensi pedagogik), memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan peserta didik (kompetensi kepribadian), serta mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan peserta didik

(kompetensi sosial). Namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang kurang memahamikan kemajuan teknologi, terutama dibidang informasi. Masih ada pula guru yang melaksanakan pembelajaran yang terlalu *teks book* dengan buku paket dan kurang mempertimbangkan sumber (referensi lain). Ada beberapa guru mengalami masalah pada pemecahan masalah numeric (angka matematis). Guru-guru tersebut kurang cepat dalam menyelesaikan soal perhitungan matematis yang sederhana. Demikian pula dalam kemampuan mengingat, masih ada guru yang kesulitan untuk mengingat dengan cepat materi yang harusnya bisa disampaikan kepada siswa didalam kelas. Sedikit banyaknya hal ini dapat menghambat kecepatan untuk mentransfer ilmunya kepada para siswa, sebab ia akan membutuhkan waktu untuk membuka-buka kembali sumber referensi yang ada.

Selain kompetensi sebagai faktor keberhasilan dalam pendidikan adalah komitmen guru. Komitmen adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan rasa memiliki organisasi (Riduwan, 2009:208). Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pembelajaran.. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, tanpa rasa keterpaksaan dan loyalitas tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Namun yang terjadi di SMA Negeri 1 Bunut ini ditemukan masih ada yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya,

seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa izin, masih sering memberikan catatan kepada siswa lalu meninggalkan kelas. ini menunjukkan masih rendahnya komitmen atau rasa tanggungjawab yang tertanam dalam diri guru guru di SMA ini.

Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bunut?

1. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bunut?
2. Apakah kompetensi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bunut?

Tujuan dan manfaat penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini ditujukan untuk :

1. Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru smanegeri 1 bunut kec. Bunut kab. Pelalawan-riau.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru smanegeri 1 bunut kec. Bunut kab. Pelalawan-riau.

Sedangkan, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian sebagai berikut :

1. Secara akademis, sebagai sumbangan nyata penulis bagi perkembangan ilmu pengetahuan,

khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memberikan masukan dan informasi tambahan mengenai kompetensi, komitmen serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.
3. Bagi pihak lain, dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan atau penelitian pengembangan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007:67)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Rivai dan Sagala, 2010:548-549).

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 20 menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran,

pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi (Rivai dan Sagala, 2010:552) :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam : (1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan. (2). Promosi, kenaikan jabatan. (3). Training atau latihan. (4). Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Meningkatkan etos kerja.
- g. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
- h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, yaitu berupa ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan pada suatu pekerjaan.

Penilaian kinerja bermanfaat bagi semua anggota dalam organisasi (Rivai dan Basri, 2005:56).

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai :

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kerja adalah :

- a. Meningkatkan motivasi.
 - b. Meningkatkan kepuasan hidup.
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
 - d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
 - e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
 - f. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
2. Manfaat bagi Penilai (supervisor/manager/penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai dan Basri, 2005:55):

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu, dan departemen yang lengkap.
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan system pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
5. Peningkatan kepuasan kerja.
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.

3. Manfaat bagi guru yang dinilai

Adapun manfaat penilaian kinerja bagi guru yang dinilai berdasarkan (Undang

– Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) adalah :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran nasional.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Mangkunegara, 2007:67-68):

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk pencapaian tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Adapun indicator kinerja guru menurut UU No.14 tahun 2005 Tentang Kinerja Guru dan Dosen (1).Perencanaan pembelajaran, (2).Pelaksanaan proses pembelajaran,(3).Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (4).Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik (UU RI No. 14 Th 2005 Tentang Guru dan Dosen)

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa inggris yaitu *competence*. Maknanya sama dengan *being competent*, sedangkan *competent* sama artinya dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* dan sebagainya. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan, kecakapan keterampilan, dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi kata kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan (<http://gudangmateri.com>). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Undang – Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Kompetensi seseorang menjadi cirri dasar individu dikaitkan dengan standar criteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar criteria yang telah ditentukan.

Spencer and Spencer dalam (Yuniarsih dan Suwatno,2009:21)

Lima karakteristik kompetensi, yaitu :

- a. Motif (*motive*) adalah apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat (*trait*) adalah cirri fisik dan reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*) adalah sikap, nilai dari orang-orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Standar Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan tenaga pengajar untuk melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan tuntutan zaman. Disini dapat diidentifikasi beberapa indicator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara professional (Mulyasa 2009:17) :

- a). Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab untuk mewarisi nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan kedalam

sejumlah kompetensi yang lebih khusus seperti berikut :

- a. Tanggung jawab moral : bahwa setiap guru harus dapat menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
 - b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan disekolah : bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP) silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasehat, melaksanakan evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik
 - c. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan : bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
 - d. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan : setiap guru harus turut serta dalam mengembangkan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya, adengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- b) Mampu melaksanakan peran dan fungsi dengan tepat
- a. Sebagai pendidik dan pengajar
 - b. Sebagai anggota masyarakat
 - c. Sebagai pemimpin
 - d. Sebagai administrator
 - e. Sebagai pengelola pembelajaran
- c) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan
- a. Menciptakan iklim belajar yang kondusif
 - b. Mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran
 - c. Memberikan umpan balik dan penguatan

- d) Mampu melaksanakan peran dan fungsi dalam pembelajaran
- a. Sebagai pendidik dan pengajar
 - b. Sebagai pengelola pembelajaran
 - c. Sebagai pembimbing
 - d. Sebagai pelatih

Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki syarat tertentu, salah satu diantaranya adalah kompetensi(<http://google.com>).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standard an Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogic, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi social, (4) kompetensi professional(<http://www.kemdiknas.go.id>)

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing (Situmorang dan Winarto, 2008:23). Kompetensi pedagogik juga merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan diagonalis.

Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam aspek kompetensi pedagogic adalah :

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisi, moral, spiritual, social, cultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. (<http://www.kemdiknas.go.id>)

2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan “identitas” atau jati diri yang menggambarkan seseorang. Kepribadian itu sendiri dapat berkembang. Kepribadian terbentuk serta berkembang melalui pengalaman dan pendidikan. Secara umum, pengembangan kepribadian tergantung pada faktor-faktor internal, yang terdapat dalam diri individu, dan faktor eksternal, berupa kondisi yang berpengaruh di

lingkungan individu tersebut berada (Situmorang dan Winarto, 2008:21). Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam aspek kompetensi kepribadian adalah (<http://www.kemdiknas.go.id>) :

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, social, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam aspek sosial

adalah(<http://www.kemdiknas.go.id>)
:

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, ras, agama, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Reoublik Indonesia yang memiliki keragaman social budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan dan bentuk lain.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru (Situmorang dan Winarto, 2008:23).

Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku terbaru, mangakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan

terakhir tentang materi yang disajikan.

Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam aspek kompetensi professional yaitu(<http://www.kemdiknas.go.id>):

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan professional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Komitmen

Pengertian Komitmen

Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

Dimensi komitmen

Sebagai suatu faktor yang bersifat multidimensi, maka komitmen organisasi dibentuk oleh tiga dimensi sebagai komponen model (Meyer dan Allen 1991)

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan gambaran tingkat sejauh mana anggota organisasi terikat secara emosi, mengenal, dan terlibat didalam organisasinya. Karena itu komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional para anggota organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi

Jenis ini berkaitan dengan keterikatan emosional yang dimiliki seseorang dengan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Individu yang memiliki komitmen afektif, berarti individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi. Semakin kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi yang semakin intensif sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerja.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen berdasarkan pada kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, yang dapat disebabkan oleh kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Karenanya, komitmen berkelanjutan adalah suatu penilaian

terikat dengan biaya yang timbul ketika meninggalkan organisasi.

Jenis ini bermakna keberlanjutan keanggotaan individu terhadap suatu organisasi setelah mempertimbangkan kerugian-kerugian dan resiko-resiko yang akan dialaminya kalau meninggalkan organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan tingkatatan seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk tetap menjadi anggota disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan dan sebagainya.

Komitmen yang mengandung dimensi moral dan didasarkan pada kesadaran akan kewajiban yang dirasakan serta tanggungjawab yang dipikul oleh seseorang terhadap organisasi. Semakin individu bisa menerima nilai-nilai organisasi dan semakin sesuai nilai pribadi individu dengan organisasi, akan semakin tumbuh kesadaran bahwa ia telah menerima hak-hak tertentu yang diberikan oleh organisasi.

Jenis-jenis inilah yang nantinya akan memberikan gambaran pada individu mengenai bentuk komitmen yang sudah dilaksanakannya. Dan juga karena jenis-jenis tersebut sangat berkaitan dengan aspek-aspek dan juga indikator-indikator yang akan digunakan penulis.

Setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi,

tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya (Meyer dan Allen dalam Kuntjoro, 2002).

Indikator komitmen menurut Riduwan, 2009:208. Komitmen afektif (1. merasa bahagia berada dalam organisasi, 2. loyalitas terhadap organisasi). Komitmen kontinyu (1. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, 2. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi). Komitmen normatif (1. kemauan bekerja, 2. tanggung jawab memajukan organisasi).

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Bunut, yang beralamatkan di Jalan Pelajar no.12, Pangkalan Bunut, Kecamatan Bunut, Kabupaten Pelalawan, 28383.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, adapun data primer tersebut meliputi beberapa hal antara lain :

- a. Data yang diperoleh secara langsung pada SMA Negeri 1 Bunut yang bersangkutan baik yang diperoleh dari Kepala Sekolah maupun guru dalam bentuk jawaban kuesioner.
- b. Data yang dicatat langsung oleh penulis mengenai data-data tenaga kerja

atau guru dan dokumen milik SMA Negeri 1 Bunut.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, misalnya informasi atau data studi pustaka, penelitian terdahulu, dan keterangan-keterangan lain untuk memperoleh berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Bunut yang berjumlah 44 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan responden secara sensus, dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Bunut. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Rahmah Hayati (2010:38) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. .

Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (wawancara) yang merupakan prosedur pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada kepala sekolah serta guru yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di SMA Negeri 1 Bunut.
2. Kuesioner (daftar pertanyaan) suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variable penelitian yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa

metode kualitatif dan kuantitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya dicari perhitungan atau perbandingan tiap-tiap data yang diolah tersebut. Selanjutnya variabel yang diteliti akan di analisa untuk melihat pengaruh kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja guru.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi liner berganda. Penulis menggunakan bantuan program computer SPSS untuk membantu pengolahan data tersebut. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Hasan, 2002:269):

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana :

Y	: Kinerja Guru
a	: Konstanta
X ₁	: Kompetensi
X ₂	: Komitmen
b ₁ , b ₂	: Koefisien Regresi
e	: Error

Metode regresi linier berganda dilakukan pengujian dengan :

1. Uji Simultan (Uji F)
2. Uji Parsial (Uji T)

Pembahasan

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh dan dipaparkan didalam penelitian ini, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang diteliti pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja, yaitu kompetensi dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sma negeri 1 bunut. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung kedua variabel tersebut lebih besar dari nilai t tabelnya, masing-masing sebesar 3.003, 2.390.

Sementara itu, apabila kedua variabel ini diujikan secara bersamaan terhadap kinerja sma negeri 1 bunut, maka keduanya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabelnya yaitu $30.850 > 3,226$.

Dari persamaan linear berganda dapat diketahui konstanta sebesar 6,234. Koefisien regresi untuk kompetensi 0,368 dan komitmen 0,346. Berdasarkan nilai koefisien regresi ini menunjukkan variabel yang paling dominan adalah variabel kompetensi sebesar 0,368.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja guru berada dikategori cukup. Artinya belum optimal seperti yang diharapkan. Kondisi ini disebabkan karena masih terlihat beberapa indikator yang belum terkondisikan dengan baik. Seperti Guru selalu berusaha meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan Guru sudah membuat rencana pembelajaran sebagaimana mestinya
2. Kompetensi guru dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru di sekolah ini sudah dalam keadaan cukup tapi belum maksimal seperti yang diharapkan sekolah, Rendahnya kompetensi guru terletak pada rendahnya kemampuan guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, social, cultural, emosional, dan intelektual.
3. Komitmen guru dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen guru di sekolah ini sudah

menunjukkan hasil yang cukup tinggi, namun belum maksimal. Rendahnya komitmen guru terletak pada rendahnya usaha guru melakukan yang terbaik untuk sekolah.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka penulis member masukan dan saran kepada SMA Negeri 1 Bunut Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan khususnya dan untuk sekolah lain pada umumnya guna meningkatkan kinerja guru.

1. Guru hendaknya lebih proaktif dalam mencari perkembangan informasi dan cara teknik pengajaran yang lebih kreatif agar dapat menunjang kompetensi guru tersebut.
2. Guru-guru hendaknya perlu memperhatikan kecakapan bahasa dalam menyampaikan materi pembelajaran agar dapat mudah dipahami dan dimengerti oleh siswa
3. Pimpinan dapat melakukan pengajuan anggaran kepada dinas-dinas terkait untuk dialokasikan kepada pemberlanjutan tingkat pendidikan formal para guru, atau peningkatan jenjang pendidikan formal para guru, atau jenjang pendidikan lebih tinggi. Peningkatan kompetensi bisa dilakukan dengan berbagai kegiatan, misalnya mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka peningkatan Mutu Guru Mata Pelajaran (MGMP), atau mengikuti seminar-seminar dan diskusi-diskusi, dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.
4. Komitmen guru di SMA Negeri 1 Bunut perlu ditingkatkan lagi. Bisa dilakukan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif,

memberikan fasilitas terhadap guru sehingga bisa meningkatkan komitmen guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharmi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit : Rineke Cipta. Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bumi Aksara: Jakarta
- Luthas, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meyer, J, P. & Allen, N, J. 1991. *A tree-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Manajemen Revie
- Mulyasa E, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Rosda, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Edisi I, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Sazali, Nanda. 2013. *Pengaruh pengawasan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 kota Dumai*,
- Robbins, 2005, *Perilaku*

Organisasi, Jilid ke I, Edisi Ke 9 (Indonesia), PT.

IndeksKelompokGramedia,
Jakarta

Simamora, Henry. 2000.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.

STIE YKPN: Jakarta .

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)

Yuniarsih, Tjutju. Suwatno. 2009.

Manajemen Sumber Daya

Manusia.: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.

Penerbit Alfabeta: Bandung.

<http://www.gudangmateri.com/>

2012/01/materi-kuliah-

perencanaan-

pembelajaran.html Diakses tanggal

12 Februari 2014

[http://www.kemdiknas.go.id,](http://www.kemdiknas.go.id/)

Diakses 14 februari 2014

Barinto, 2012. *Hubungan*

Kompetensi Guru Dan

Supervise Akademik Dengan

kinerja Guru Smp Negeri Se-

Kecamatan Percurt SeiTuan

([http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23935-](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23935-Barinto.pdf)

[Barinto.pdf](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23935-Barinto.pdf))

Marsana Handayani,

2009. *Pengaruh Kompetensi Dan*

Motivasi

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Serta Implikasinya Pada Kinerja

Guru (Studi Kasus pada SMA

Negeri Se Sub Rayon 1

Semarang)[http://ejurnal.stiedhar](http://ejurnal.stiedharmaputrasmg.ac.id/index.php/jema/article/view/26)

[maputrasmg.ac.id/index.php/jema/](http://ejurnal.stiedharmaputrasmg.ac.id/index.php/jema/article/view/26)

[article/view/26](http://ejurnal.stiedharmaputrasmg.ac.id/index.php/jema/article/view/26)

Edi Suparno, 2005. *Pengaruh*

Kompetensi, Motivasi Kerja,

Kecerdasan Emosional Guru

Terhadap Kinerja Guru Di Smp

Negeri Se–Rayon Barat

Kabupaten Sragen

([http://v2.eprints.ums.ac.id/archi](http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/6762/1/4)

[ve/etd/6762/1/4](http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/6762/1/4)

Muhammad Arifin, 2013. *The*

Influence of Competence and

External Motivation

Factor toward Teachers

Working Performance

in

Jayapura

Indonesia([http://ijbssnet.com/journals/V](http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2013/8.pdf)

[ol_4_No_17_Special_Issue_December_](http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2013/8.pdf)

[2013/8.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_17_Special_Issue_December_2013/8.pdf))

Windy Aprilia Murty,

2012. *Pengaruh kompensasi,*

motivasi dan komitmen

organisasional Terhadap

kinerja karyawan bagian

akuntansi (studi kasus pada

perusahaan manufaktur di

surabaya)[http://www.iosrjournals.org/i](http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol7-issue5/A0750107.pdf)

[osr-jbm/papers/Vol7-](http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol7-issue5/A0750107.pdf)

[issue5/A0750107.pdf](http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol7-issue5/A0750107.pdf)

Jack Henry Syauta, 2012. *The*

Influence of Organizational

Culture, Organizational

Commitment to Job

Satisfaction and Employee

Performance(Study at

Municipal Waterworks of

Jayapura,

PapuaIndonesia)[http://www.ijb](http://www.ijbmi.org/papers/Vol%281%291/H116976.pdf)

[mi.org/papers/Vol%281%291/H](http://www.ijbmi.org/papers/Vol%281%291/H116976.pdf)

[116976.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol%281%291/H116976.pdf)

Hillieria Parhusip, 2013.

Pengaruh Kepemimpinan

Kepala Sekolah Dan

Komitmen Guru Terhadap

Kinerja Guru Di Smp

Negeri 1 Sarudik

Kabupaten

TapanuliTengah)[http://www.pust](http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?op)

[aka.ut.ac.id/dev25/index.php?op](http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?op)

tion=com_content&view=article
&id=2413:pengaruh-
kepemimpinan-kepala-sekolah-
dan-komitmen-guru-terhadap-

kinerja-guru-di-smp-negeri-1-
sarudik-kabupaten-tapanuli-
tengah-40883&catid=21:tesis-
tapm&Itemid=412

