

**KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL  
DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI KECAMATAN BONJOL  
KABUPATEN PASAMAN**

**TESIS**



Oleh  
**AKHSAN ARIEF**  
NIM 19015

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

## ABSTRACT

**Akhsan Arief. 2016. Contributions of Professional Competence and Commitment to the District Junior High School Teacher Performance snag Pasaman district. Thesis. Graduate Program State University of Padang.**

Based on the phenomenon in the field obtained information that the District Junior High School Teacher Performance Bonjol, Pasaman is still low. It is thought to be influenced by the professional competence and commitment are less applied properly. The purpose of this study is to reveal the contribution of Professional Competence and Commitment to Teacher Performance. The hypothesis of this study are: (1) Professional Competence contribute to teacher performance, (2) commitment to contribute to teacher performance, and (3) Professional Competence and Commitment together contribute to teacher performance.

The population in this study are all teachers of SMP Negeri District of Bonjol, Pasaman of which amounted to 82 people. These samples included 36 people who were taken by using proportional stratified random sampling technique, taking into account the period of employment strata and education levels. The research instrument used was a questionnaire Likert scale models that have been tested validity and reliability. Furthermore, the data were analyzed with Correlation and regression techniques.

Results of the analysis showed that; (1) Professional Competence contributed 14.4% to the Teacher Performance (2) Commitment to contribute 11.8% of teacher performance, and (3) Professional Competence and Commitment together contribute 19.5% of the Teacher Performance. Then the results of the descriptive analysis shows professional competence and teacher performance in the category simply by achievement score respectively 75.90% and 76.36%, while commitments that are in good category with performance Score of 85,40 %

The above research findings imply that professional competence and commitment are the two factors that influence teacher performance, but should also note that there are other factors that influence teacher performance is not assessed in this study.

## ABSTRAK

**Akhsan Arief. 2016. Kontribusi Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan data diperoleh informasi bahwa Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya persiapan guru dalam menyusun rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan analisisnya serta pelaksanaan bimbingan dan pelatihan.. Semua itu tentunya akan mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran yang akhirnya mutu pendidikan juga tidak dapat diwujudkan sebagaimana mestinya.

Kemudian, peneliti menduga bahwa Kompetensi Profesional dan Komitmen mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman. Untuk menjawabnya perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya dan mengungkap seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Kompetensi Profesional berkontribusi positif terhadap Kinerja Guru, (2) Komitmen berkontribusi positif terhadap Kinerja Guru, dan (3) Kompetensi Profesional dan Komitmen bersama-sama berkontribusi positif terhadap Kinerja Guru.

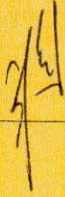

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman yang berjumlah orang. Sampel penelitian berjumlah 36 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan mempertimbangkan strata masa kerja dan tingkat pendidikan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ; (1) Kompetensi Profesional berkontribusi 14,4 % terhadap Kinerja Guru (2) Komitmen berkontribusi 11,8 % terhadap Kinerja Guru dan (3) Kompetensi Profesional dan Komitmen bersama-sama berkontribusi 19,5 % terhadap Kinerja Guru. Kemudian hasil analisis deskriptif menunjukkan Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru berada pada kategori cukup dengan capaian skor masing-masing 75,90 % dan 76,36 % sedangkan Komitmen berada pada kategori baik dengan capaian skor 85,40 %

Temuan penelitian di atas mengimplikasikan bahwa Kompetensi Profesional dan Komitmen merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru , namun perlu juga diketahui bahwa masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi Kinerja Guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Akhsan Arief*  
NIM. : 19015

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>18-8-2016</u>
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing II		<u>18-8-2016</u>

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580325 199403 2 001

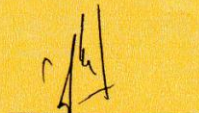
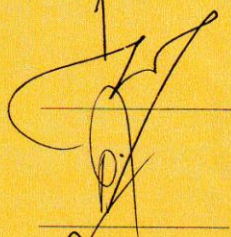
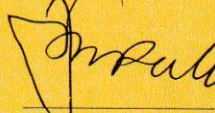
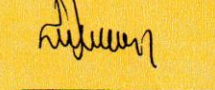
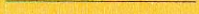
Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.  
NIP. 19630320 198803 1 002



**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasiman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Akhsan Arief*

NIM. : 19015

Tanggal Ujian : 11 - 8 - 2016

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman*, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2016  
Saya yang menyatakan



*A*  
**AKHSAN ARIEF**  
NIM. 19015

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke khadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya , disertai salawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “ Kontribusi Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman.”

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi penulis pada Program Pascasarjana Universitas Padang. Untuk penyelesaian penulisan tesis ini, penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak , sehingga hasilnya dapat terwujud seperti yang diharapkan Oleh karena itu , penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Prof.Dr.H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. Ed.D, selaku Pembimbing I dan II, yang telah meluangkan waktunya untuk selalu memberikan bimbingan , petunjuk dan arahan dengan penuh kearifan dan ketulusan.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., Prof.Dr.Kasman Rukun, M.Pd. dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd, sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritik dalam rangka penyempurnaan tesis ini
3. Pimpinan Program Pascasarjana UNP dan staf pimpinan yang senantiasa memberikan fasilitas dan kemudahan, demi kelancaran studi penulis terutama dalam hal administrasi.
4. Para dosen Program Pascasarjana UNP yang telah membantu penulis dan memberikan ilmunya selama perkuliahan.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, yang telah memberikan kesempatan , izin dan bantuan kepada penulis untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Progam Pascasarjana UNP, yang selalu memberikan dukungan moril dan semangat dalam penyusunan tesis ini.
8. Kedua Orang tua, dan semua saudara yang saya cintai dan hormati, yang selalu memberikan do'a dan dukungan, sehingga penyusunan tesis ini dapat terwujud sebagaimana mestinya.
9. Teristimewa untuk istriku dan anak-anaku tercinta dan tersayang yang dengan penuh kesabaran dan kesetiaan selalu memberikan motivasinya dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Akhirnya, penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas segala kekhilafan dan kesalahan yang penulis perbuat. Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan memberkahi semua amal yang telah kita perbuat. Amin yaa rabbal aalamiin

Padang, Agustus 2016  
Penulis,

Akhsan Arief  
NIM. 19015



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJAN TESIS .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	17
1. Kinerja Guru .....	17
2. Kompetensi Profesional .....	29
3. Komitmen Guru .....	38
B. Penelitian yang relevan .....	51
C. Kerangka Pemikiran .....	52
D. Hipotesis Penelitian .....	57

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	58
B. Populasi dan Sampel .....	58
C. Definisi Operasional .....	63
D. Instrumen Penelitian .....	64
E. Teknik Pengumpulan Data .....	72
F. Teknik Analisis Data .....	72

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data .....	76
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	84
C. Pengujian Hipotesis .....	89
D. Pembahasan .....	99
E. Keterbatasan Penelitian .....	105

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	107
B. Implikasi .....	108
C. Saran .....	110

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>113</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>117</b>
-----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Peringkat Sekolah SMP di Kec. Bonjol Berdasarkan Hasil UN .....	6
2. Populasi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Maa Kerja .....	59
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Sampel .....	62
4. Penyebaran Sampel Penelitian .....	63
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba .....	67
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba .....	70
7. Rangkuman Hasil Analisi Uji Keterandalan Instrumen .....	71
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru .....	76
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	78
10. Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Profesional .....	79
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kompetensi Profesional .....	81
12. Distribusi Frekuensi Data Komitmen .....	82
13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Komitmen .....	84
14. Hasil Pengujian Normalitas .....	86
15. Uji Homogenitas .....	87
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi .....	87
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas $X_1$ terhadap Y .....	89
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas $X_2$ terhadap Y .....	89
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru .....	90
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru .....	91
21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru .....	91
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen dengan Kinerja Guru..	92
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Komitmen dengan Kinerja Guru ..	93

24. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Komitmen dengan Kinerja Guru .....	93
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru .....	95
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru .....	95
27. Rangkuman Hasil analisis uji Koefisien Regresi Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru .....	96
28. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru .....	97
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial .....	98



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru .....	13
2. Kerangka Pemikiran .....	57
3. Histogram Kinerja Guru (Y) .....	77
4. Histogram Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) .....	80
5. Histogram Komitmen ( $X_2$ ) .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Instrumen uji coba .....	117
2. Data mentah uji coba .....	126
a. Kinerja Guru .....	126
b. Kompetensi Profesional .....	128
c. Komitmen .....	129
3. Hasil pengolahan instrumen uji coba .....	131
a. Kinerja Guru .....	131
b. Kompetensi Profesional .....	134
c. Komitmen .....	136
4. Kisi-kisi instrument penelitian .....	138
5. Instrumen penelitian .....	139
6. Data penelitian .....	146
7. Rekap data penelitian .....	150
8. Statistik dasar dan perhitungan masing-masing frekuensi .....	151
9. Uji Normalitas .....	155
10. Uji Homogenitas .....	156
11. Uji Indepedensi Variabel Bebas .....	157
12. Uji Linearitas .....	158
13. Uji Hipotesis Pertama .....	159
14. Uji Hiptesis Kedua .....	160
15. Uji Hipotesis Ketiga .....	161
16. Korelasi Parsial .....	162
17. KR dan KE variabel bebas terhadap variabel terikat .....	163
18. Surat Keterangan telah melakukan penelitian .....	165

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia, karena pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik buruknya manusia . Mengingat hal tersebut maka pendidikan yang berkualitas di setiap jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, terutama oleh pemerintah. Kita menyadari dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas, unggul dan kompetitif. yang akan mengangkat harkat dan martabat negara kita di dunia internasional..

Dalam *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari pengertian di atas terlihat apabila pendidikan dilaksanakan sesuai undang – undang tersebut, tentunya bisa mewujudkan kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu sangat pantas kiranya apabila pembangunan di sektor pendidikan merupakan prioritas utama dalam rencana pembangunan nasional,,dibandingkan sektor yang lainnya. Hal ini terbukti

dengan dialokasikannya anggaran belanja negara untuk pendidikan sebesar 20 % dari total APBN.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, pemerintah telah mencanangkan program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun, dimana pemerintah setiap tahunnya terus menambah jumlah sekolah setingkat SMP, baik melalui pembangunan unit sekolah baru maupun penggabungan antara SD dengan SMP yang disebut SMP satu atap. Di Kabupaten Pasaman misalnya, berdasarkan data dari Dinas Pendidikan, sejak tahun 2008 telah membuka 7 sekolah satu atap dan 4 unit sekolah baru yang tersebar di 6 kecamatan yaitu di kecamatan Mapat Tunggul Selatan, Mapat Tunggul, Dua Koto, Lubuk Sikaping, Simpang Alahan Mati dan Bonjol .

Meskipun jumlah SMP secara kuantitas sudah memadai ,akan tetapi apabila ditinjau dari segi kualitas masih jauh dari yang kita harapkan, Dari hasil pengamatan masih banyak SMP di kabupaten Pasaman yang belum memenuhi standar pelayanan minimal, padahal untuk mencapai tujuan pendidikan, kualitas adalah jawaban utamanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Aan (2005:29) yang menjelaskan bahwa mutu sudah merupakan keharusan yang tidak terbantahkan dan merupakan konsep yang paling manjur menjawab tantangan-tantangan yang semakin kompleks, artinya mutu menjadi indikator penting efektifitas sekolah.

Mewujudkan sekolah efektif dalam situasi pendidikan nasional seperti saat ini tentu tidaklah mudah, karena diperlukan persyaratan yang cukup kompleks. Menurut Mukhtar (2009:183) sekolah efektif adalah, "Sekolah yang memiliki standar pengelolaan yang baik, transparan, responsibel dan akuntabel, serta



mampu memberdayakan setiap komponen penting sekolah , baik secara internal maupun eksternal , dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien.” Sementara Aan (2005:33) mengatakan bahwa, “ Asas terpenting dan menjadi landasan bergerak dalam pengelolaan pendidikan menuju sekolah efektif adalah pernyataan bahwa semua anak dapat belajar “.Hal ini mengandung arti bahwa sekolah merupakan wahana yang menyediakan tempat yang terbaik bagi anak untuk belajar, sehingga dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan membekali siswa kemampuan untuk bertahan hidup jika mereka tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif adalah sejauhmana kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah tersebut. Kinerja ( *performance* ) menurut Mukhtar (2009:128) adalah, “Hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur, yang terbagi menjadi kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai”. Lebih lanjut Mukhtar mengatakan tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh suasana batin atau psikologis sebagai individu dalam suatu organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya. Suasana batin itu terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi tujuan organisasi tempatnya bekerja.Oleh karena itu, seorang guru akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki motivasi kerja yang kuat dan didukung oleh lingkungan kerjanya yang kondusif.

Meningkatkan kinerja seharusnya telah menjadi kebutuhan penting bagi setiap pendidik.. dengan tujuan agar pendidik dapat menjalankan profesinya dengan baik. Hal ini penting sebab dampak arus globalisasi menuntut pengembangan manusia yang bermutu. Pendidikan yang bermutu harus menjadi moto bagi setiap elemen pendidikan. Keinginan untuk berprestasi, kecendrungan meningkatkan kualitas kerja dan prestasi harus selalu menjadi perhatian seorang pendidik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan data yang diperoleh di sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman serta wawancara dengan pengawas sekolah diketahui bahwasanya kinerja guru yang terjadi selama ini belum terlaksana sebagaimana mestinya, karena sebagai seorang pengajar dan pendidik, mereka belum melaksanakan tugasnya secara baik. Hanya 80% guru yang telah hadir dan masuk ke dalam kelas ketika bel tanda masuk telah berbunyi, dengan alasan yang bermacam-macam dan sebaliknya akan cepat keluar kelas ketika bel belum berbunyi. Kemudian pada jam-jam kosong atau istirahat, 90% guru lebih senang untuk melakukan aktifitas yang tidak berhubungan dengan proses pendidikan atau pembelajaran.

Selain itu juga ditemukan guru yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sekitar 70% belum memiliki perangkat pembelajaran , terutama rencana pelaksanaan pembelajaran yang lengkap untuk satu tahun ajaran. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran tidak terlaksana dengan baik ,sehingga target kurikulum tidak tercapai 100%, yang akhirnya menghasilkan rendahnya

kompetensi siswa dalam proses pembelajaran, baik dari segi akademik , motorik maupun afektif..

Fakta lainnya adalah 95% guru tidak rutin melakukan analisis hasil ujian siswa, baik ujian harian, ujian mid semester , ujian semester maupun ujian akhir sekolah, sehingga dalam melakukan remedial tidak berdasarkan pada kebutuhan materi – materi pembelajaran yang diperlukan siswa atau yang tidak dipahami oleh siswa. Biasanya seorang guru akan melakukan analisis ujian siswa apabila akan melaksanakan naik pangkat setingkat lebih tinggi, karena analisis hasil ujian siswa merupakan salah satu komponen wajib yang harus dilakukan seorang guru dalam melengkapi angka kreditnya.

Di samping itu, sekitar 80% guru juga sering menggunakan hari – hari pembelajarannya atau dinasnya untuk mengurus kepentingan pribadinya, meskipun mereka meninggalkan tugas kepada piket, tetapi tetap pembelajaran yang tidak dihadiri guru mata pelajaran tidak akan pernah optimal hasilnya, sehingga yang terjadi adalah kelas menjadi gaduh dan kadang tidak terkontrol dengan baik.

Selanjutnya 40% guru juga kurang memiliki wawasan kependidikan yang baik, diduga karena kurang membaca, dan rendahnya motivasi untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya sehingga dalam proses pembelajaran mereka cenderung monoton, dan jarang melakukan inovasi-inovasi pembelajaran yang dapat meningkatkan semangat belajar siswa. Kemudian masih ada guru yang jarang hadir pada forum MGMP sekitar 20%, yang menyebabkan kurangnya komunikasi yang baik dan intensif sesama guru terutama sesama guru mata

pelajaran, sehingga mereka tidak bisa berbagi pengalaman untuk meningkatkan mutu pembelajaran

Fakta - fakta sebagaimana disebutkan di atas diduga merupakan faktor penyebab belum baiknya mutu pendidikan di sekolah menengah pertama negeri, kecamatan Bonjol.Kabupaten Pasaman Fakta- fakta tersebut menunjukkan betapa masih rendahnya tingkat kinerja para pendidik, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah.

Rendahnya kinerja guru jika dibiarkan terus menerus, dikhawatirkan akan berdampak kurang baik bagi tercapainya mutu pendidikan, yang menyebabkan rendahnya pula mutu tamatan SMP, terutama di kecamatan Bonjol. Hal ini dapat dilihat dari tabel peringkat sekolah di kabupaten Pasaman berdasarkan hasil UN tiga tahun terakhir berikut ini :

**Tabel 1. Daftar Peringkat Sekolah SMP di kecamatan Bonjol, kabupaten Pasaman berdasarkan jumlah nilai UN**

No	Nama Sekolah	Peringkat		
		2012/2013	2013/2014	2014/2015
1	SMPN 1 Bonjol	25 dari 36	18 dari 36	14 dari 36
2	SMPN 2 Bonjol	20 dari 36	12 dari 36	11 dari 36
3	SMPN 3 Bonjol	30 dari 36	26 dari 36	27 dari 36

**Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil UN sebagai salah satu indikator mutu pendidikan di suatu sekolah masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan untuk SMP Negeri yang ada di kecamatan Bonjol, karena dari tiga sekolah yang ada semuanya berada di kelompok bawah

Jika semua fakta tersebut dibiarkan berlanjut, akibatnya adalah sumber daya manusia di kecamatan Bonjol khususnya dan Kabupaten Pasaman pada



umunya, akan semakin tidak berkualitas dan tidak kompetitif. Untuk itu diperlukan suatu pembenahan terutama berkenaan dengan peningkatan kinerja guru yang salah satu kewajibannya adalah mempersiapkan siswa untuk memasuki jenjang pendidikan setingkat lebih tinggi dan memberikan pengetahuan *life skill*, seandainya mereka tidak melanjutkan pendidikannya. Di sinilah pentingnya pelaksanaan penelitian kinerja guru, dimana melalui penelitian ini diharapkan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kabupaten Pasaman akan dapat diungkapkan dan diberikan solusinya..

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Seorang guru sangat diharapkan benar-benar mampu menjalankan tugas keprofesionalannya sebagai seorang pendidik secara komprehensif. Dengan kinerja guru yang baik, niscaya menjadi kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sekarang dan masa yang akan datang. Tidak akan ada sekolah yang rendah mutunya jika guru-gurunya memiliki kinerja yang tinggi. Namun kenyataannya, masih ditemukan sejumlah guru dengan kinerja yang belum memadai pada sekolah menengah pertama negeri di Kabupaten Pasaman.

Kinerja seorang guru di sekolah sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang saling mempengaruhi satu sama lainnya seperti pengawasan, motivasi, sarana dan prasarana, komunikasi interpersonal, komitmen, insentif, disiplin, kompetensi profesional, dan kerja sama.

Pengawasan merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja seorang guru, apabila prosesnya dilakukan oleh pengawas yang memahami tugasnya dengan baik. Veithzal (2009:820) mengatakan bahwa peran pengawas sekolah adalah, "Memberikan dorongan dan bantuan kepada guru-guru dalam menyelesaikan segala jenis dan bentuk persoalan yang muncul dalam pelaksanaan pengajaran". Melalui pengawasan yang baik dan berkesinambungan diharapkan sikap dan kemampuan guru di sekolah dalam melaksanakan proses pembelajarannya dapat berubah sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Namun berdasarkan pengamatan di lapangan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pengawas di sekolah nampaknya belum memenuhi sasaran serta belum mampu menjadikan pengawas sebagai mitra kerja bagi peningkatan kinerjanya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut Veithzal (2008:232) motivasi merupakan, "Kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu". Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Dengan demikian, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi, tentunya akan berusaha seoptimal mungkin mengkonduksikan proses pembelajarannya dengan cara meningkatkan kinerjanya.

Sementara itu, Mulyasa (2005:121) mengemukakan bahwa, "Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi dan menggerakkan faktor lain dalam menggerakkan aktivitas kerja". Lebih lanjut dijelaskan bahwa guru-guru yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu mencari pekerjaan yang menantang.

Dengan demikian, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi, tentunya akan berusaha seoptimal mungkin mengkonduksikan proses pembelajarannya dengan cara meningkatkan kinerjanya

Berikutnya adalah faktor sarana dan prasarana. yang sangat membantu bagi peningkatan kinerja seorang guru di sekolah, karena dengan sarana dan prasarana yang mencukupi, dan dikelola dengan baik menyebabkan kreativitas dan inovasi seorang guru akan semakin berkembang yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Aan (2005:56) yang mengemukakan, "Sarana yang di manaj akan menampilkan kenyamanan, keindahan, kemutakhiran, dan kemudahan dalam penggunaannya". Namun, walaupun di beberapa sekolah sudah tersedia sarana-prasarana yang memadai, masih ditemukan guru yang belum mampu mendayagunakannya secara optimal, sehingga menjadi hambatan bagi usaha mereka mengembangkan mutu pendidikan di sekolah.

Kemudian faktor komunikasi interpersonal, karena dengan komunikasi yang baik, terutama komunikasi interpersonal akan mendukung terciptanya keharmonisan dan kebersamaan baik antara sesama guru, ataupun antara guru dengan semua warga sekolah. Komunikasi interpersonal yang baik diduga mendukung terhadap pencapaian kinerja yang baik. Seperti disampaikan oleh Widjaja (2002:4) yang mengatakan bahwa komunikasi adalah, " inti semua hubungan sosial, apabila orang telah mengadakan hubungan tetap, maka sistem

komunikasi yang mereka lakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memperlambat atau mempersatukan mereka, mengurangi ketegangan atau melenyapkan persengketaan apakah muncul”.

Kenyataan yang diamati di beberapa sekolah menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal diantara sesama warga sekolah kelihatannya belum harmonis sebagaimana yang diharapkan. Mereka jarang berdiskusi dan duduk bersama terutama guru mata pelajaran yang sejenis untuk menyiapkan perangkat pembelajarannya maupun saling berbagi pengalaman tentang kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Selanjutnya adalah faktor komitmen yaitu sebuah tekad atau janji dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu, dan siap menanggung resiko yang mungkin terjadi . Komitmen seseorang dapat tercermin dari keseriusan dan kerelaan serta keikhlasannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Ary (2002:91) bahwa, ”Menepati janji adalah suatu langkah emas yang bisa dilakukan untuk meraih kepercayaan yang sangat tinggi”. Namun dari hasil pengamatan, masih ada guru yang sepertinya lupa dengan komitmennya sebagai seorang pendidik di sekolah, sehingga mengurangi kepercayaan bagi sebagian warga sekolah terhadap kinerjanya. Kebanyakan mereka hanya menjalankan tugas mengajarnya dan melupakan tugas mendidiknya, sehingga tidak terjalin hubungan yang erat dan penuh pengertian antara guru dengan siswa.

Faktor berikutnya adalah insentif, yang sering diberikan kepada seorang guru apabila melaksanakan tugas di luar jam wajibnya atau ketika seorang guru

meraih prestasi tertentu. Menurut Veithzal (2004:362) insentif merupakan, “Salah satu penghargaan bagi prestasi kerja yang baik”. Kemudian menurut Marihot (2002:265) insentif diartikan : “ Sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja ...”.Oleh karena itu jika seorang guru memiliki kinerja yang baik, maka wajarlah dia mendapatkan insentif yang lebih dari yang lain. Melalui insentif yang mencukupi, seharusnya kinerja dapat ditingkatkan. Kenyataannya, insentif yang diterima oleh guru di sekolah-sekolah belum mampu mendorong guru untuk memiliki kinerja lebih baik

Kemudian faktor disiplin. Veithzal (2004:443) mengungkapkan bahwa, “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting”. Semakin baik disiplin seseorang semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tetapi pada beberapa sekolah ditemukana guru yang masih melanggar disiplin, yang tentu saja berdampak terhadap kinerjanya.

Faktor selanjutnya adalah kompetensi atau kemampuan, terutama kompetensi profesional. Dalam UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta memiliki sertifikat profesi. Mukhtar (2009:116) mengemukakan “ Guru adalah orang-orang yang memiliki seperangkat koleksi nilai dan kemampuan yang lebih, dimana dengan koleksi itu dia dapat merubah tantangan menjadi peluang”.. Kompetensi atau kemampuan dapat dikembangkan melalui membaca dan seringnya mengikuti pendidikan atau pelatihan dan pengalaman selama bekerja.”.

Meskipun faktor kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru, faktanya masih banyak di sekolah guru-guru yang memiliki kompetensi di bawah standar yang diharapkan, meskipun mereka telah sering mengikuti pelatihan – pelatihan , misalnya kegiatan MGMP.

Kemudian faktor kerja sama, baik kerja sama antara guru maupun antara guru dengan semua warga sekolah. Kerja sama yang baik akan menghasilkan produk yang baik pula, sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri, tanpa kerjasama yang baik mustahil mutu pendidikan dapat ditingkatkan.. Seperti dikemukakan oleh Priatna (2003:29) bahwa,“Pembinaan kerja sama dan hubungan kekeluargaan sangat perlu dilakukan agar tercapai hubungan kerja yang harmonis ... yang diharapkan dapat membangun semangat kerja...sehingga akhirnya dapat mencapai prestasi kerja yang dibanggakan ...”

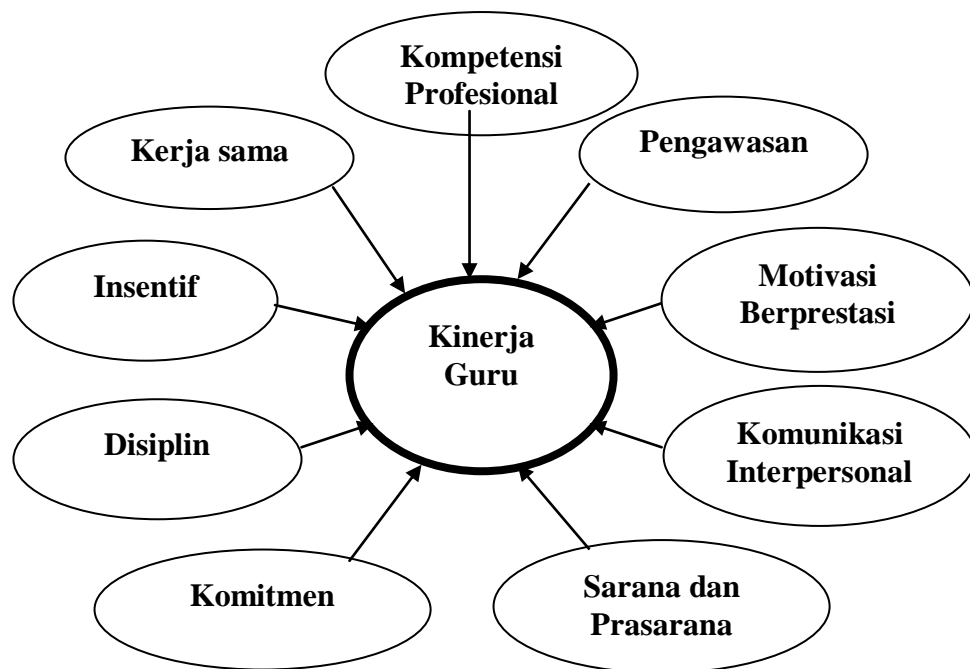
Kerjasama yang baik dan saling bersinergi satu dengan yang lainnya tentunya akan meningkatkan kinerja guru di dalam proses pembelajaran. Namun dari hasil pengamatan masih banyak guru yang belum bisa menjalin kerjasama yang baik.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, ternyata begitu banyaknya faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.. Penulis tidak bisa meneliti semua faktor tersebut, oleh karena itu masalah penelitian dibatasi hanya pada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor

kompetensi profesional, dan komitmen .dengan asumsi faktor – faktor tersebut memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan yang lainnya.

Kompetensi profesional merupakan unsur penting dalam membentuk kinerja suatu individu. Guru sebagai suatu profesi tentunya akan berjalan dengan baik, sesuai tugas pokok dan fungsinya apabila mereka bekerja secara profesional. Hanya guru-guru yang memiliki kompetensi profesional yang bisa meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.. Komitmen yang kuat harus dimiliki oleh seorang guru, karena dengan komitmen yang tinggi jiwanya akan selalu dituntut untuk bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggungjawab, karena mereka akan ikut mewarnai kehidupan satu generasi berikutnya.



**Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di Sekolah**

Itulah beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian terhadap ketiga faktor tersebut, dengan harapan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah menengah pertama negeri, di kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman dapat meningkat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah seperti telah disebutkan di atas, maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah :

1. Apakah kompetensi profesional berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman?
2. Apakah komitmen guru berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman?
3. Apakah kompetensi profesional, dan komitmen secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman.
2. Kontribusi komitmen guru terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman.



3. Kontribusi kompetensi profesional, dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri di kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru – guru sekolah menengah pertama di kecamatan Bonjol khususnya dan Kabupaten Pasaman umumnya sebagai bahan pemikiran dalam meningkatkan kinerjanya,, sehingga pendidikan yang bermutu daat segera terwujud sesuai dengan visi dan misi yang telah diputuskan bersama. Kemudian untuk para peneliti berikutnya sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pimpinan Sekolah menengah pertama di Kabupaten Pasaman sabagai bahan masukan dan pemikiran dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, terutama yang menyangkut dengan peningkatan kinerja guru. Kemudian untuk Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru - guru ataupun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja guru sekolah menengah pertama di Kabupaten Pasaman.

Terakhir untuk komite-komite sekolah menengah pertama di Kabupaten Pasaman, sebagai masukan, dan pertimbangan dalam rangka memberikan rekomendasi kepada sekolah terutama tentang kebijakan program sekolah