

**HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN
IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
SMK NEGERI KOTA PADANG**

TESIS



Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan Teknik

Oleh :

**EDI RASMAN
1100043**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN
PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Edi Rasman. 2013. The Correlation of Teacher's Professional Competencies and Organization Climate with Teacher's Performances of Vocational High School in Padang City, Thesis. Postgraduate Program, Engineering Faculty of Padang State University.

The aim of this research was to discover the correlation between teacher's professional competencies and the climate within organization with teacher's performances of Vocational High School in Padang city.

This research was quantitative method with a correlational approach. The population of this research was all the teacher's status as a civil servant (PNS) who taught at Vocational High School 1, Vocational High School 5 and Vocational High School 1 West Sumatera, the number of population was 331 people, while the sample was 150 people used proportional stratified random sampling. Collecting data through questionnaires that have been tested the validity of the 121 questions was valid while reliability with Cronbach's Alpha 0.836 are met. Inferential statistics was used to analyze data.

It was found that teachers' professional competence and organizational climate had a strong and positive relationship with teacher performance. The implications of this research was the efforts to increase the professional competence of teachers, through training, coaching and supervision, improve the harmony, comfort and create a conducive atmosphere of the school through the development of open cooperation and coordination at the school environment were critically needed.

ABSTRAK

Edi Rasman. 2013. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri Kota Padang, Tesis. Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.


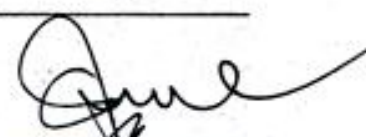


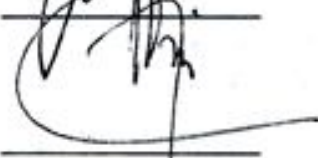
Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan hubungan antara kompetensi profesional guru dan iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah semua guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di SMK Negeri 1, SMK Negeri 5 dan SMK Negeri 1 Sumbar yang berjumlah sebanyak 331 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 150 orang menggunakan *stratified propotional random sampling*. Teknik pengambilan data melalui angket yang telah diuji validitas terhadap 121 soal yang valid sedangkan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,836 terpenuhi. Analisis data yang digunakan statistik inferensial.

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi profesional guru dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja guru. Implikasi penelitian ini adalah perlu adanya upaya peningkatan kompetensi profesional guru, melalui pelatihan, pembinaan dan pengawasan, meningkatkan keharmonisan, kenyamanan dan menciptakan suasana yang kondusif dari sekolah melalui pembinaan kerjasama dan koordinasi yang bersifat terbuka di dalam lingkungan sekolah.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER
PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN**

Dipertahankan di depan Penguji Tesis
Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 16 Agustus 2013

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. Waskito, MT</u> (Ketua/ Pembimbing I / Penguji)	
2.	<u>Drs. Syahril, ST, MSCE, Ph.D</u> (Sekretaris/Pembimbing II / Penguji)	
3.	<u>Prof. Dr. Agusti Efi, M.Pd</u> (Anggota)	
4.	<u>Dr. Ramli Bakar, M.Pd</u> (Anggota)	
5.	<u>Dr. Hendri, MT</u> (Anggota)	

Padang,
Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Ketua,

Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT
NIP. 19591204 198503 1 004

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis mendapatkan kekuatan lahir dan bathin untuk menyelesaikan tesis ini dengan judul Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri Kota Padang, untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam studi pada Program Pasca Sarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan hubungan antara kompetensi profesional guru iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Padang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah; 1) Kompetensi Profesional guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru, 2) Iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, 3) Kompetensi Profesional guru dan Iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Pada penelitian ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Ganefri, M.Pd, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Waskito, MT dan Drs. Syahril, ST, MSCE, Ph.D. Selaku dosen pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hati kepada peneliti dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Agusti Efi, M.Pd, Bapak Dr. Ramli, M.Pd dan Dr. Hendri, MT selaku dosen kontributor.
4. Bapak Dr. Fahmi Rizal, M.Pd selaku ketua program studi S2 Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, dan Kepala bagian Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan serta berbagai kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan kuliah S2 di FT UNP.

5. Bapak Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Padang, SMK Negeri 5 Padang dan SMK Negeri 1 Sumatera Barat yang telah bersedia dan memberi izin penelitian.
6. Bapak dan Ibu majelis guru SMK Negeri 1 Padang, SMK Negeri 5 Padang dan SMK Negeri 1 Sumatera Barat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Istriku tercinta Rosmayetti dan anak-anak yang mendorong semangat dan sabar dalam penyelesaian tesis ini.
8. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Program Studi Magister Pendidikan Teknik Kejuruan , atas kebersamaan dan diskusi dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak mempunyai kekurangan, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak dan pembaca yang budiman untuk kesempurnaan tesis ini.

Akhir kata peneliti mohon kepada Allah SWT, dan mengaturkan doa yang tulus ikhlas semoga apa yang telah didedikasikan untuk tesis ini memperoleh balasan dan berkah yang berlipat ganda.

Amin.

Padang, Juli 2013

Peneliti.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	14
1. Pendidikan Teknologi Kejuruan	14
a. Landasan dan filosofi Pendidikan Kejuruan	14
b. Karakteristik Pendidikan Kejuruan	17
c. Kebijakan Pendidikan Menengah Kejuruan	20
d. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Menengah Kejuruan	21
e. Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan	23

2. Kinerja Guru	26
a. Pengertian Kinerja	26
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	30
c. Penilaian Kinerja Guru	32
3. Kompetensi Profesional Guru	36
a. Pengertian Kompetensi	36
b. Pengertian Profesional	37
c. Ciri-Ciri Profesional	39
d. Tugas, Tanggung Jawab dan Peran Guru	40
e. Kompetensi Profesional Guru	43
4. Iklim Organisasi	47
a. Pengertian Iklim Organisasi	47
b. Perilaku Organisasi	51
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	53
B. Penelitian Yang Relevan	57
C. Kerangka Berfikir	59
1. Hubungan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	59
2. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru	61
3. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri Kota Padang	62
D. Hipotesis Penelitian	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	64
B. Populasi dan Sampel Penelitian	64
1. Populasi	64
2. Sampel	65

a. Populasi Strata	66
b. Menentukan Ukuran Sampel	67
C. Definisi Operasional	69
a. Kompetensi Profesional Guru	69
b. Iklim Organisasi	70
c. Kinerja Guru	71
D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian ...	72
E. Uji Coba Instrumen	75
a. Uji Validitas	75
b. Uji Reliabilitas	77
F. Teknis Analisis Data	78
1. Deskripsi Data	78
2. Persyaratan Uji Analisis	79
3. Pengujian Hipotesis	81

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	84
1. Kompetensi Profesional Guru (X1)	84
2. Iklim Organisasi (X2)	86
3. Kinerja Guru (Y)	88
B. Pengujian Persyaratan Analisis	90
1. Uji Normalitas	90
2. Uji Homogenitas	90
3. Uji Linieritas	91
4. Uji Multikolinieritas antar Variabel bebas (X1 dan X2)	92
C. Pengujian Hipotesis	93
D. Pembahasan	98
E. Keterbatasan Penelitian	102

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	103
	B. Implikasi	103
	C. Saran	105
DAFTAR RUJUKAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja	31
2. Penyebaran Populasi	65
3. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	66
4. Hasil Perhitungan Sampel	68
5. Penyebaran Jumlah Sampel dari Masing-Masing Strata	68
6. Alternatif Jawaban	73
7. Kisi-Kisi Instrumen	73
8. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	76
9. Rentangan Kategori Tingkat Pencapaian Responden	79
10. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	82
11. Perhitungan Statistik Penelitian	84
12. Distribusi Kompetensi Profesional Guru	85
13. Distribusi Iklim Organisasi	87
14. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	88
15. Uji Normalitas	90
16. Hasil Uji Homogenitas	91
17. Analisis Uji Linieritas X_1 dan Y	91
18. Analisis Uji Homogenitas X_2 dan Y	92
19. Hasil Uji Multikolinieritas	93
20. Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru	94
21. Analisis Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru (Uji t)	94
22. Hasil Analisis Korelasi Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru	95
23. Analisis Signifikansi Koefisien Variabel Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru (Uji t)	96
24. Hasil Analisis Korelasi Berganda Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru	96

25. Analisis Koefisien Regresi Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Uji F)	97
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	63
2. Histogram Kompetensi Profesional Guru	85
3. Histogram Iklim Organisasi	87
4. Histogram Kinerja Guru	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK Negeri Teknologi dan Rekayasa di Kota Padang (Untuk Guru)	112
2. Instrumen Penelitian Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK Negeri Teknologi dan Rekayasa di Kota Padang (Untuk Kepala Sekolah)	117
3. Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Penelitian Variabel Kompetensi Profesional Guru (X1)	121
4. Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X2)	123
5. Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	125
6. Data Uji Reliabilitas Instrumen	127
7. Tabulasi Data Hasil Penelitian Kompetensi Profesional Guru (X1)	128
8. Tabulasi Data Hasil Penelitian Iklim Organisasi (X2)	133
9. Tabulasi Data Hasil Penelitian Kinerja Guru (Y)	138
10. Deskripsi Statistik Dasar Variabel Penelitian	143
11. Hasil Analisis Normalitas Kolmogorof-Smirnov (Z)	144
12. Hasil Analisis Homogenitas	145
13. Hasil Analisis Linieritas X1 – Y	146
14. Hasil Analisis Uji Multikolinealitas	147
15. Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Uji T X1 – Y	148
16. Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Uji T X2 – Y	149
17. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Uji F X1,X2 – Y	150
18. Perhitungan Korelasi Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Kinerja Guru (Y)	151

19.	Perhitungan Korelasi Iklim Organisasi (X2) dan Kinerja Guru (Y) ..	156
20.	Perhitungan Korelasi Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)	161
21.	Surat Izin Melaksanakan Penelitian	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pembangunan Pendidikan Nasional didasarkan pada paradigma membangun manusia Indonesia seutuhnya, yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Renstra Depdiknas (2005-2009: 23) menyatakan bahwa;

Dimensi kemanusiaan itu mencakup tiga hal paling mendasar, yaitu; (1) afektif yang tercermin pada kualitas keimanan, ketakwaan, akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur serta kepribadian unggul, dan kompetensi estetis, (2) kognitif yang tercermin pada kapasitas pikir dan daya intelektualitas untuk menggali dan mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (3) psikomotorik yang tercermin pada kemampuan mengembangkan keterampilan teknis, kecakapan praktis, dan kompetensi kinestetis.

Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional di atas, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan, mengingat situasi global yang ditandai dengan iklim kompetitif antarbangsa di dunia yang semakin tajam, dalam bidang teknologi maupun teknologi informasi dan komunikasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM

yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global, terkait dengan faktor sumber daya manusia di Indonesia juga tidak terlepas dari kualitas pendidikannya.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan dan mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu sehingga siap memasuki lapangan kerja. Tuntutan dunia kerja akan SDM yang handal tidak dapat kita hindarkan. Pada saat ini, seseorang yang ingin meraih kesuksesan di dunia kerja tidak cukup hanya dengan memiliki kemampuan dalam *hard skills* dalam pekerjaannya, tetapi juga seseorang yang memiliki pemikiran yang terintegrasi, cerdas emosional, mampu bekerja dalam tim dan beretika, yang semuanya itu disebut *soft skills*.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15, menjelaskan bahwa SMK merupakan “pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama dalam bidang pekerjaan tertentu”. Selanjutnya di jelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 26 Ayat (3) dinyatakan tujuan pendidikan menengah kejuruan “meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlaq mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya”.

SMKN 1, SMKN 5 Padang dan SMKN 1 Sumbar merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan kelompok teknologi dan rekayasa di kota Padang di bawah Dinas Pendidikan Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat, sebagai penyedia tenaga kerja terampil tingkat menengah dengan peran dan fungsi utama merencanakan dan menciptakan SDM tingkat menengah yang profesional dan produktif untuk terjun di dunia kerja dan industri serta melanjutkan ke perguruan tinggi.

SMK sebagai salah satu institusi yang menyiapkan tenaga kerja, dituntut mampu menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Pergeseran pendidikan harus berorientasi kebutuhan industri segera direspon oleh SMK sebagai institusi pendidikan dengan mandat utama

menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Perubahan yang harus dilakukan oleh SMK semestinya tidak berhenti hanya pada slogan “SMK Bisa”, karena pada kenyataannya masih banyak lulusan SMK yang tidak terserap oleh dunia kerja, bekerja tidak sesuai bidang, masa tunggu yang lama dan mendapat upah yang jauh dari harapan cukup. Kondisi ini berdasarkan data Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, laporan Informasi Pasar Kerja Bulan Desember 2012 disebutkan; Jumlah pencari kerja tingkat menengah yang belum bekerja untuk SMK kelompok teknologi dan rekayasa di kota Padang berjumlah 1368 orang.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia tenaga kerja tingkat menengah maka manajemen sekolah/SMK seyogianya memahami pula perkembangan manajemen dan sistem industri modern, sehingga mampu mendesain, menerapkan, mengendalikan, dan meningkatkan kinerja sistem layanan di sekolah, agar mampu memenuhi kebutuhan manajemen sistem industri. Hal ini dimaksudkan agar setiap lulusan SMK mampu dan cepat beradaptasi dengan kebutuhan sistem industri tersebut. Konsep SMK sebenarnya sudah sangat baik, SMK diklaim menjadi salah satu solusi dalam mengurangi pengangguran yang berpendidikan, namun, pihak lain menilai bahwa pola pembentukan SMK di Indonesia lebih berbasis pada kuantitas dan kurang memperhatikan mutu atau kualitasnya. Oleh karena itu pendidikan kejuruan harus tertantang untuk mengintegrasikan kedua macam komponen-kompetensi tersebut secara terpadu dan berimbang sehingga ke depan pendidikan kejuruan mampu memberikan solusi bagaimana kiat dan strategi menyiapkan SDM yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang mengikuti perubahan zaman.

Kualitas pendidikan kejuruan menerapkan ukuran ganda yaitu; kualitas menurut ukuran sekolah atau *in-school success standards* dan kualitas menurut ukuran masyarakat atau *out-of school success standards*. Kriteria pertama meliputi aspek keberhasilan peserta didik dalam memenuhi tuntutan kurikuler yang telah diorientasikan pada tuntutan dunia kerja, sedangkan kriteria kedua, meliputi keberhasilan peserta didik yang

tertampilkan pada kemampuan unjuk kerja sesuai dengan standar kompetensi nasional ataupun internasional setelah mereka berada di lapangan kerja yang sebenarnya (Curclinton, 1984). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan pendidikan sebuah sekolah dapat dilihat dari seberapa banyak lulusannya dapat terserap di dunia kerja/industri atau yang bekerja sendiri (berwirausaha).

Pencapaian kualitas lulusan dan hasil belajar siswa tersebut tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru, karena kinerja guru sangat erat kaitannya dengan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Sebagaimana di jelaskan Hamalik (2002; 36) bahwa;

Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh perilaku guru pembimbingnya, Guru harus dapat menerapkan fungsi bimbingan dalam kegiatan belajar-mengajar. Proses belajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan di salah satu lembaga pendidikan siswa SMKN 1 Sumbar (semester I Juli–Desember 2012) fakta dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal dalam pelaksanaan proses pembelajaran teori di kelas dan praktek di *workshop*. Masih banyak guru menghadapi siswa tanpa persiapan yang

matang dan rendahnya kemampuan guru untuk mengembangkan model pembelajaran yang efektif. Kondisi ini membuat siswa kurang termotivasi dan kurang bergairah menghadapi kegiatan belajar mengajar. Gejala ini sering terlihat dari: (1) mulai jam pembelajaran teori/praktek siswa kurang tepat waktu dan siswa ada kalanya dipanggil masuk setiap awal pembelajaran, (2) siswa kurang memiliki motivasi dalam belajar, kecenderungan siswa datang sekedar mendapatkan absensi kehadiran, (3) beberapa siswa berada diluar ketika jam teori/praktek berlangsung.

Fenomena sehari-hari yang berhubungan dengan kinerja guru terlihat seperti; (1) Kompetensi profesional guru dalam; penguasaan guru terhadap kurikulum mata pelajaran kemampuan merencanakan pembelajaran, penguasaan guru terhadap materi pelajaran, penggunaan strategi dan pendekatan pembelajaran, Penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, (2) kurangnya persiapan mengajar, (3) Kurangnya partisipasi dalam kegiatan rapat pendidikan (4) iklim organisasi yang kurang kondusif, (5) rendahnya tingkat kehadiran, keberadaan seorang guru di sekolah hanya pada jam-jam mengajar saja.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru juga dijelaskan Wahyudi (2012; 129) bahwa; ada beberapa faktor-faktor yang terlihat dalam fenomena sehari-hari yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu; (1) sikap, (2) keterlibatan kerja, (3) perilaku, (4) partisipasi, (5) penampilan. Selanjutnya Arifin (2012: 43) menjelaskan ada faktor yang datang dari luar seperti; (1) gaji, (2) sarana prasarana, (3) lingkungan kerja fisik/iklim organisasi, (4) kepemimpinan.

Selanjutnya dari pra survey/pengamatan langsung terhadap guru SMKN 1 Sumbar ketika melengkapai bahan sertifikasi guru triwulan IV, September-Desember 2012, 34 orang guru tersertifikasi dari 61 orang guru bidang studi produktif, lebih kurang 35% (12 orang) yang betul-betul menyiapkan perencanaan pembelajaran, 40% (14 orang) menggunakan perencanaan pembelajaran tahun sebelumnya, 25% (8 orang) menyalin punya teman sejawat (Sumber: Kepala SMKN 1 Sumbar). Sebagaimana

diketahui bahwa bahan ajar merupakan produk awal dari seorang guru, profesional atau tidaknya seorang guru terlihat bagaimana dia menyiapkan Rencana Program Pengajaran (RPP), dalam menyiapkan/membuat bahan ajar akan terlihat kesiapan seorang guru dalam menentukan indikator pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SK/KD), pengembangan materi pembelajaran, strategi pembelajaran apa yang akan diterapkan dan bentuk tes apa yang akan dikembangkan.

Sebagai guru yang profesional terbukti bahwa para guru tersebut menerima haknya sebagai penerima tunjangan sertifikasi guru, penasbihan profesional bagi seorang guru ditempuh melalui program sertifikasi guru. Profesional dalam hal ini berarti guru mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dari kondisi tersebut terlihat guru sebagai ujung tombak dalam memajukan pendidikan untuk menghasilkan siswa yang berkualitas dan kompeten yang memiliki kompetensi belum memenuhi harapan dan tujuan pendidikan nasional.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Wahyudi (2012:128) menjelaskan bahwa;

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Berdasarkan Renstra Depdiknas (2005-2009:50) menyebutkan bahwa;

Salah satu sebab rendahnya mutu lulusan SMK adalah belum efektifnya proses pembelajaran. Proses pembelajaran selama ini masih terlalu berorientasi terhadap penguasaan teori dan hafalan dalam semua bidang studi yang menyebabkan kemampuan belajar peserta didik menjadi terhambat. Metode pembelajaran yang terlalu berorientasi pada guru (*teacher oriented*) cenderung mengabaikan hak-hak dan kebutuhan, serta pertumbuhan dan perkembangan anak sehingga proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan, dan mencerdaskan menjadi kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, jika diperhatikan faktor tersebut dapat bersumber dari dalam dan luar diri guru itu sendiri. Diantara banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, peranan kompetensi profesional guru dipandang paling berhubungan dengan kinerja guru karena untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja tersebut kompetensi profesional seorang guru sangat diperlukan. Oleh karena itu tuntutan dan pengembangan kompetensi profesional guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian dibidang pendidikan atau keguruan sebagai kemampuan dasar guru.

Kompetensi profesional guru yang dimaksud adalah sepuluh penguasaan dasar keguruan sesuai standar unjuk kerja guru dituangkan dalam sepuluh kemampuan dasar kerja guru yang dirinci Depdiknas yang dikutip Sanusi (1991: 37) sebagai berikut:

(1) guru dituntut untuk menguasai bahan pengajaran, (2) guru mampu mengelola program belajar dan mengajar, (3) guru mampu mengelola kelas, (4) guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran, (5) guru mampu menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) guru mampu mengelola proses belajar mengajar, (7) guru mampu melaksanakan evaluasi pengajaran, (8) guru mampu melaksanakan layanan bimbingan dan penyuluhan, (9) guru mampu membuat administrasi sekolah, (10) guru mampu melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK).

Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Namun kenyataan dilapangan masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru SMK Negeri kota Padang yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja guru, meskipun diketahui telah banyak guru memiliki pendidikan S1 dan S2 bidang pendidikan, namun penerapan cara mengajar guru masih menggunakan cara konvensional yaitu metode ceramah dibuktikan dengan banyak guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang telah disediakan seperti penggunaan *infocus* yang dianggap merepotkan dan menghabiskan waktu dalam mempersiapkannya.

Ditemui kenyataan bahwa guru masih memiliki kemampuan yang rendahnya dalam pengelolaan interaksi pembelajaran, kondisi ini terlihat pembelajaran yang monoton dan tidak memancing motivasi siswa dalam belajar. Penguasaan bahan ajar guru masih rendah, terlihat dari guru memberikan materi pembelajaran dengan menyuruh siswa mencatat dari buku sumber tanpa menerangkannya hanya memerintahkan siswa untuk memperbanyak kemudian tidak dibahas secara jelas dengan siswa.

Permasalahan yang menjadi kenyataan tersebut bertolak belakang dengan harapan yang mestinya ditunjukkan seorang guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya yang bahkan sebagian besar telah mendapatkan tunjangan sertifikasi sebagai kompensasi dari pengabdian yang seharusnya dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh guru. Tugas

guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek kepribadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Faktor lain yang diduga juga memegang peranan penting dan memengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Wirawan (2007: 124) mengatakan bahwa;

Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan terlihat suasana yang harmonis dan berdampak terhadap kinerja individu dalam keseharian dan sebaliknya iklim organisasi yang kurang kondusif cenderung menjurus kepada perilaku yang negatif. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi.

Hal tersebut dapat dipahami karena perilaku seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Thoha (2003: 46) menjelaskan bahwa; Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhan dan juga karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Seringkali suatu organisasi kesulitan di dalam menciptakan suatu keadaan yang memimpin kearah tercapainya efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi agar guru dapat mengaktualisasikan diri. Iklim organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa iklim organisasi dan lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Keterkaitan antara kompetensi profesional guru, iklim organisasi merupakan faktor yang saling berhubungan terhadap kinerja guru. Iklim organisasi dapat berhubungan dengan kinerja guru yang dapat diwujudkan dengan perilaku guru dalam organisasi sekolah karena perilaku seseorang ditentukan lingkungan tempat mereka berada. Demikian pula dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang guru dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi tempatnya mengabdikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada guru SMK Negeri kota Padang, banyak guru yang mengeluhkan permasalahan terkait kurang harmonisnya iklim organisasi sekolah mereka. Beberapa guru merasa pimpinan sekolah sering membedakan kesempatan yang diberikan dalam mengikuti pelatihan. Kesempatan hanya diberikan berdasarkan kedekatan beberapa orang guru dengan pimpinan sekolah, hal ini diperhatikan seringkali menjadi wacana yang merusak iklim organisasi sekolah. Berdasarkan pengamatan, ditemui kondisi organisasi yang tidak kondusif seperti meskipun telah disediakan kelompok kerja (POKJA) masing-masing jurusan yang sejogyanya dapat meningkatkan kerjasama guru dalam memajukan kegiatan sekolah namun hanya sering dimanfaatkan untuk kegiatan yang tidak penting oleh guru, seperti berkumpul untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah. Hal ini menunjukkan kurang baiknya iklim organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas diketahui banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru SMK Negeri Kota Padang, namun penyebab utama yaitu kompetensi profesional guru dan iklim organisasi diduga sebagai faktor-faktor yang berhubungan dengan rendahnya kinerja guru dalam penelitian ini. Oleh karena itu menimbang masalah guru adalah masalah penting untuk dipecahkan dan diteliti untuk dicarikan jalan keluarnya maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan judul. “Hubungan Kompetensi Profesional Guru dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas bahwa Kinerja guru SMK Negeri kota Padang masih belum optimal dengan adanya beberapa faktor yang memengaruhinya antara lain;

1. Kinerja guru SMK Negeri kota Padang masih belum optimal hal ini terlihat bahwa: (1) Belum optimalnya Kompetensi profesional guru dalam; penguasaan guru terhadap kurikulum mata pelajaran kemampuan

merencanakan pembelajaran, penguasaan guru terhadap materi pelajaran, penggunaan strategi dan pendekatan pembelajaran, Penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, (2) kurangnya persiapan mengajar, (3) Kurangnya partisipasi dalam kegiatan rapat pendidikan (4) iklim organisasi yang kurang kondusif, (5) rendahnya tingkat kehadiran, keberadaan seorang guru di sekolah hanya pada jam-jam mengajar saja, (6) sikap dan perilaku.

2. Masih banyaknya guru mengajar menggunakan cara biasa (konvensional) hal ini terlihat bahwa guru tidak menggunakan media pembelajaran yang telah disediakan seperti penggunaan *infocus*.
3. Masih rendahnya kemampuan yang dimiliki guru dalam pengelolaan interaksi pembelajaran, terlihat pembelajaran yang monoton dan tidak memancing motivasi siswa dalam belajar.
4. Penguasaan bahan ajar guru yang masih rendah, terlihat dengan banyak guru yang memberikan materi pembelajaran dengan menyuruh siswa mencatat dari buku sumber tanpa menerangkannya atau hanya memerintahkan siswa untuk memperbanyak buku sumber kemudian tidak dibahas secara jelas dengan siswa.
5. Kurang harmonisnya iklim organisasi sekolah hal ini terlihat bahwa pimpinan sekolah sering membedakan kesempatan yang diberikan dalam mengikuti pelatihan, kesempatan hanya diberikan berdasarkan kedekatan beberapa orang guru dengan pimpinan sekolah.
6. Masih ditemui kondisi organisasi yang tidak kondusif salah satunya guru berkumpul membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, tercermin beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, karena keterbatasan kemampuan yang ada, penelitian ini tidaklah dapat ditujukan untuk meneliti semua faktor di atas. Dalam hal ini peneliti hanya memfokuskan aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja guru baik secara langsung

maupun tidak langsung dibatasi pada kompetensi profesional guru dan iklim organisasi. Kemudian peneliti hanya meneliti di sekolah SMK Negeri Kelompok SMK Teknologi dan Rekayasa yakni; (1) SMK Negeri 1 Padang, (2) SMK Negeri 5 Padang, (3) SMK Negeri 1 Sumbar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi serta pembatasan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang ?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Hubungan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang
3. Hubungan antara kompetensi profesional guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan;

1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk

pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional guru dan meningkatkan kinerjanya.
- b. Memberikan masukan kepada sekolah dan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru di sekolah/SMK.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya berkenaan dengan hubungan kompetensi profesional guru dan iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional guru dengan kinerja guru berhubungan secara rendah dan positif, apabila kompetensi profesional guru rendah maka kinerja guru cenderung menurun.
2. Iklim organisasi dengan kinerja guru berhubungan secara kuat dan positif, maka semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Kompetensi profesional guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru mempunyai hubungan kuat dan positif, semakin tinggi kompetensi profesional guru dan iklim organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama kompetensi profesional guru dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Padang. Hal ini menegaskan bahwa sebagai salah satu komponen utama sekolah, guru memiliki peran besar terhadap peningkatan mutu sekolah. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya yang kondusif dalam menunjang kinerja guru melalui kompetensi profesional dan iklim organisasi sekolah.

Kompetensi profesional guru dapat ditingkatkan dengan melaksanakan pelatihan, pembinaan dan pengawaaan yang benar-benar terpadu dari pihak-pihak yang terkait dengan penilaian kompetensi profesional guru demi meningkatkan kinerja guru.

Pada umumnya orang menilai suatu pendidikan hanya dilihat dari prestasi belajar siswa. Suatu lembaga pendidikan atau sekolah dapat dikatakan bermutu tinggi apabila prestasi belajar yang dicapai oleh siswanya rata-rata berhasil dengan baik. Pada kondisi seperti ini, sekolah termasuk guru sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan secara langsung dengan anak didik (siswa) dituntut untuk lebih meningkatkan pembinaan kualitas pembelajarannya, karena pada dasarnya keberhasilan siswa dalam belajar tentu tidak terlepas dari peran dan kompetensi guru yang mengajar dan membimbing para siswa. Hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa kompetensi guru dalam mengajar secara langsung dapat mempengaruhi hasil belajar dan penguasaan siswa pada mata pelajaran yang diajarkan oleh seorang guru.

Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, untuk dapat meningkatkan mutu sekolah maka kompetensi para guru harus lebih ditingkatkan. Dengan kompetensi yang dimiliki guru, diharapkan guru dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik serta mampu mengembangkan profesinya. Oleh karena itu, guru sebagai salah satu komponen dalam pendidikan harus ditingkatkan terus kemampuan dan ketrampilannya dalam proses belajar mengajar, sehingga memiliki wawasan dan sikap profesionalisme. Peningkatan dimaksud akan tercapai apabila guru memiliki sarana yang bisa digunakan untuk saling menukar informasi dan pengalaman serta saling membantu memecahkan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing guru di sekolah.

Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman, menjaga keharmonisan sekolah sebagai organisasi yang berfungsi sebagai tempat bagi guru memperdayakan kemampuannya sebagai tenaga profesional diperlukan agar guru dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam pengabdian sebagai pendidik, upaya ini dapat dilakukan melalui koordinasi dengan unsur-

unsur terkait dengan organisasi sekolah terutama dalam lingkungan sekolah sendiri.

Iklm organisasi di sekolah merupakan kondisi atau suasana di sekolah yang dapat berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim kerja sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian iklim kerja sekolah merupakan faktor yang perlu diperhitungkan di samping faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Iklm organisasi di sekolah yang kondusif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi warga sekolah, khususnya guru. Guru akan merasa betah dengan kondisi lingkungan kerjanya dan diharapkan akan menumbuhkan gairah kerja menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, maka di sekolah perlu diciptakan hal-hal yang berkaitan dengan: (1) tanggung jawab yaitu guru diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan kepala sekolah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi, (2) fleksibel yaitu diberi kebebasan untuk lebih inovatif, (3) standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju, (4) penghargaan, guru dihargai sesuai dengan kinerjanya.

C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya upaya peningkatan kompetensi profesional guru, melalui pelatihan yang diikuti oleh guru untuk meningkatkan kemampuan guru secara profesional. Pembinaan dan pengawasan sebaiknya dilakukan oleh pihak-pihak terkait dengan pelaksanaan pendidikan baik tingkat sekolah melalui kepala sekolah dan jajarannya maupun pembinaan dan pengawasan dari pihak dinas pendidikan. Hal ini dilakukan untuk

menjamin guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lebih baik demi meningkatkan kinerja guru.

2. Perlu meningkatkan lagi keharmonisan, kenyamanan, dan menjaga agar iklim organisasi di sekolah sehingga tercipta suasana yang kondusif dari sekolah yang dipimpin melalui pembinaan kerjasama serta koordinasi yang bersifat terbuka didalam lingkungan sekolah.
3. Bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi professional guru yang dapat menunjang profesionalisme sebagai seorang guru baik secara individu maupun secara kelompok. Begitu juga upaya untuk meningkatkan kerjasama dengan sesama unsur dalam organisasi sekolah, melakukan upaya untuk menciptakan iklim organisasi di sekolah yang menunjang terwujudnya optimalisasi kinerja sebagai seorang guru profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, Iskandar. (2012). *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Anwar, Qomari &, Sagala, Syaiful. (2004). *Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Arifin, Muhammad & Barnawi. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jokjakarta : Ar-Ruzz Media..
- Calhoun, C.C. &, Finch, A.V. (1982). *Vocational Education : Concept and Operations*. California : Wads Worth Publishing Company.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, cv (Cetakan Ke-2).
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008. Tentang Guru*.
- _____. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan dosen Dan Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005*.
- _____. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010. Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- _____. (2005-2009). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009*
- _____. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*.
- _____. (2007) *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*.
- _____. (2005) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang (2012). *Data Pencari Laporan Informasi Pasar Kerja Bulan Desember 2012*.