



KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Firman Yudhanegara

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Majalengka, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
e-mail: firmanyudhanegara@yahoo.co.id

Riwayat artikel: diterima September 2019, diterbitkan Oktober 2019

Penulis koresponden



*Jurnal MADINASIKA
Manajemen dan
Keguruan diterbitkan
oleh Program Studi
Manajemen
Pendidikan Islam
Pascasarjana
Universitas
Majalengka*

Abstract

The research is motivated by the phenomenon of low teacher performance, aimed at knowing and analyzing the contribution of professional competence to teacher performance. The method used is a survey with descriptive and verification analysis. The population and sample of the study consisted of PAI SMP and MTs teachers in Sukahaji District, with the main questionnaire data collection tool. The results showed descriptively the variables of professional competence and teacher performance were in good condition, but there were weaknesses in certain aspects. By verification professional competence has a significant effect on teacher performance with a magnitude of influence of 69.72%. In conclusion, professional competence can improve teacher performance.

Keywords: Competence, Professional, Performance, Teacher.

Abstrak

Penelitian dilatarbelakangi fenomena rendahnya kinerja guru, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah survey dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel penelitian terdiri atas guru PAI SMP dan Guru MTs di Kecamatan Sukahaji, dengan alat pengumpul data utama kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara deskriptif variabel kompetensi profesional dan kinerja guru berada pada kondisi baik, namun terdapat kelemahan pada aspek tertentu. Secara verifikatif kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 69,72%. Kesimpulan, kompetensi profesional dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Kompetensi, Professional, Kinerja, Guru.

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan nasional kinerja guru memegang peranan penting, karena ketersediaan sarana-prasarana, biaya, dan teknologi yang memadai hanya akan bermanfaat jika digunakan oleh guru yang berkinerja tinggi. Secara yuridis, terdapat beberapa kebijakan yang telah diterbitkan pemerintah untuk mendukung terciptanya kinerja guru yang memadai, yakni Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional; Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, Tentang Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Secara umum kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan, antara lain standar-standar, target-target, atau kriteria-kriteria yang telah ditetapkan (Riva'i, 2005:14). Adapun kinerja guru cerminan hasil kerja tersebut dikaitkan dengan kriteria atau standar yang berlaku di dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Barnawi dan Arifin, 2014:11).

Secara teoretis, untuk mengetahui sejauhmana kinerja pendidik, baik secara individu maupun kelompok (organisasi), diperlukan penilaian kinerja (Slameto dan Bambang, 2017). Dalam sistem pendidikan nasional terdapat kebijakan teknis yang secara khusus untuk menilai kinerja guru, yaitu Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dari aturan tersebut terbit Buku 1 tentang Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) dan Buku 2 tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG). Dengan kedua petunjuk tersebut upaya mengembangkan keprofesionalan guru dan penilaian kinerja guru bergerak seiring sejalan dan saling melengkapi, sehingga kinerja guru yang telah lalu dapat diberi penghargaan yang layak

dan dapat mempersiapkan kinerja yang baik untuk masa yang akan datang.

Dengan demikian, penilaian kinerja adalah suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu-individu (guru) sebagai anggota organisasi kepada organisasinya (sekolah) di mana guru tersebut bertugas dan mengabdikan. Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memberikan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja sebelumnya, salah satunya berupa kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Selain itu, penilaian kinerja bertujuan memotivasi guru agar mampu memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Secara ringkas, penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengetahui kadar kinerja setelah melakukan pekerjaan pada masa periode tertentu.

Urgensi penelitian tentang kinerja guru ini, erat kaitannya dengan kondisi bangsa yang sedang menghadapi perubahan sosial yang mengglobal. Pada kondisi ini para insan pendidikan di Indonesia dituntut untuk terus mempersiapkan diri guna menghadapi berbagai kemungkinan yang akan berubah dengan cepat. Hal tersebut dimungkinkan dapat terjadi karena didorong oleh cepatnya kemajuan teknologi, terutama teknologi komunikasi dan informasi, bahkan trend baru yang dinamakan revolusi industri 4.0 telah dirasakan mulai saat ini. Bangsa Indonesia yang juga merupakan warga dunia, tidak mungkin untuk menghindari perubahan yang terus terjadi, maka konsekuensinya generasi muda calon penerus bangsa yang saat ini berada di bangku sekolah harus dipersiapkan dengan matang. Dalam arti diberi pelayanan prima tentang pendidikan yang memungkinkan para peserta didik memiliki pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan sikap yang dilandasi nilai-nilai moral etika dan agama yang dianut guna mempersiapkan dirinya hidup di masa depan yang berbeda dan penuh tantangan. Cara yang logis adalah dengan memperkuat posisi guru sebagai pendidik agar berkinerja tinggi.

Kondisi guru yang terjadi saat ini, khususnya guru di lokasi penelitian, yaitu MTs se-Kecamatan Sukahaji Kabupaten Majalengka, masih berada pada kondisi yang memerlukan pembinaan guna lebih ditingkatkan lagi kadar kinerjanya. Salah

satu kelemahan yang ditemukan adalah rendahnya kemampuan (kompetensi), khususnya pada kompetensi profesional yang merupakan aspek internal guru. Dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dikemukakan bahwa “Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru”. Artinya, jika salah satu kompetensi ada yang lemah, akan memperlemah kinerja guru secara keseluruhan.

Dari hasil pengamatan, kelemahan kadar kompetensi profesional guru terletak pada kemampuan : 1) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Kedua item tersebut merupakan standar kompetensi guru yang diamanatkan pada permendiknas dimaksud. (Permendiknas No 16/2007).

Dalam ajaran Islam, terdapat hadis yang isinya menjelaskan tentang peranan niat untuk setiap tujuan pekerjaan, karena “sesungguhnya setiap amalan itu bergantung kepada niat”. (HR Bukhari). Bagi guru yang merasa sebagai pendidik, apalagi mendidik di lembaga pendidikan bernuansa Islam, seyogyanya harus merasa memiliki tugas dan tanggung jawab yang bera, karena dampak dari pekerjaannya menjangkau dunia akhirat. Kesadaran tersebut erat kaitannya dengan implementasi kerja, di mana sang guru dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik harus sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga peserta didik mampu mencapai apa yang dicita-citakannya. Bersamaan dengan hal tersebut, tujuan pendidikan tercapai sekaligus mencerminkan tercapainya tingkat kinerja guru yang tinggi (Ahmad, 2017).

Kompetensi guru adalah kemampuan yang erat kaitannya dengan proses pembelajaran, sehingga menentukan baik-buruknya kemajuan akademik peserta didik. Maka, kompetensi guru merupakan pilar besar para pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, baik di jalur formal maupun

nonformal. (Yovi Anggi Lestari dan Margaretha Purwanti, 2018; Fransisca & Ajiuksmo, 2015; Siswantari, 2011). Dengan demikian, jika kompetensi guru terpenuhi sesuai standar, maka kinerja guru yang tinggi akan muncul.

Tetapi, munculnya kinerja guru yang tinggi tidak akan terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui proses, dalam arti memerlukan waktu dalam proses tertentu serta dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Bahkan untuk hal-hal baru, misalnya tentang penguasaan ICT, mensikapi dampak revolusi industri 4.0, kepemimpinan abad XXI, atau pengenalan karakter kaum millennial, memerlukan upaya pencerahan guna memperkuat pengetahuan dan wawasan. Untuk hal-hal baru terkait dengan keterampilan kerja, antara lain kemampuan melaksanakan penelitian dan publikasi ilmiah, guru memerlukan pendidikan dan pelatihan. Metode yang banyak digunakan antara lain ‘*on the job training*,’ yang cocok dalam pelatihan dan pengembangan keprofesionalan guru (Busono, 2016). Tujuannya agar mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, karena keprofesionalan guru berpengaruh besar terhadap pembelajaran. (Susanti, 2014).

Dengan demikian, terdapat beberapa alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui kegiatan *on the job training*, *in house training*, pendidikan dan pelatihan (*workshop*), implementasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Solusi yang dipilih dalam penelitian ini adalah telaah substansi teori dan kebijakan tentang penguatan kompetensi profesional guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Masalah yang ditemukan dirumuskan guna memberi arah yang jelas dalam melakukan penelitian, yakni seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs. Sehingga sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs. Dari hasil telaah teori, diajukan hipotesis “terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SMP/MTs Negeri dan Swasta di Wilayah Kecamatan Sukahaji Kabupaten Majalengka, Prov. Jabar. Pelaksanaan penelitian selama tiga bulan, pada akhir tahun 2018. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan analisis *descriptive* dan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarikan kepada responden sebanyak 53 orang yang terdiri atas guru PAI SMP Negeri dan Guru MTs Kecamatan Sukahaji. Penetapan banyaknya sampel menggunakan teknik random sampling dengan Rumus Slovin. Substansi kuesioner mengacu pada teori yang dijadikan landasan variabel penelitian, kemudian dijabarkan melalui operasional variabel untuk kemudian disusun menjadi butir-butir kuesioner, dengan kisi-kisi sebagai berikut.

Tabel 1. Kisi-kisi Alat Ukur Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi Professional	5	14
2	Kinerja Guru	4	17
Jumlah		9	31

Guna melengkapi data yang belum terjaring oleh kuesioner digunakan juga teknik observasi dan wawancara. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder berupa informasi yang bersumber dari sumber lain yang relevan. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan pendekatan statistik parametrik, untuk mengetahui nilai korelasi dan regresi. Pengujian hipotesis menggunakan t-tes, dan besaran pengaruh menggunakan uji determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Sesuai dengan rancangan penelitian, terutama terkait dengan teknik dan alat pengumpul data, maka data primer yang diperoleh berupa data hasil jawaban para responden atas kuesioner yang disebarikan.

Oleh karena itu, data utama dalam penelitian ini adalah data awal yang merupakan hasil proses pengolahan data, mulai dari telaah kuesioner yang masuk, kejelasannya, keakuratannya, dan kelengkapannya. Dari hasil tabulasi diperoleh sejumlah data kualitatif yang diangkakan dengan proses kuantifikasi data melalui pembobotan.

Maksud dari pembobotan guna memperoleh data akurat yang bisa diolah dengan pendekatan statistik sehingga dapat dianalisis baik melalui analisis deskriptif maupun verivikatif. Teknik pembobotan menggunakan skala likert, di mana setiap item kuesioner disediakan lima alternatif jawaban bertingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) diberi bobot 4; Ragu-ragu (RR) diberi bobot 3; Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1. Dengan berpedoman kepada pembobotan ini, sejak awal dapat diperkirakan skor terendah dan skor tertinggi untuk masing-masing variabel yang diteliti.

Selanjutnya, data yang telah diperoleh tersebut diolah dan dianalisis melalui dua cara, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Analisis deskriptif diawali dengan penyusunan kriteria penilaian, dari proses menghitung nilai kumulatif, menghitung persentase kumulatif, sampai diperoleh klasifikasi kriteria penilaian persentase sebagai berikut ;

Tabel 2 Kriteria Penilaian Persentase

No	Persentase	Kriteria Penilaian
1	20 - 35,99	Sangat kurang baik
2	36 - 51,99	Kurang baik
3	52 - 67,99	Cukup baik
4	68 - 83,99	Baik
5	84 -100,00	Sangat baik

Kemudian, untuk mengukur tiap-tiap variabel penelitian disusun sejumlah kuesioner didasarkan atas teori yang melandasinya. Variabel kompetensi professional disusun kuesioner sebanyak empat belas butir, sedangkan untuk kinerja guru disusun kuesioner sebanyak tujuh belas butir. Setelah data yang diperoleh diolah dan dianalisis, hasilnya peneliti disajikan pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3, Rekap Jawaban Responden Variabel Kompetensi Profesional Guru (X) dan Kinerja Guru (Y).

Variabel	Rata-rata	Persentase	Kriteria
X	191,705	72,34 %	Baik
Y	195,930	73,96 %	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2018, data diolah.

Dengan memperhatikan data pada tabel 3 di atas, kiranya dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi profesional guru memperoleh skor rata-rata sebesar 191,705 (72,34%) dengan kriteria baik dan variabel kinerja guru memperoleh rata-rata skor sebesar 195,93 (73,96%) dalam kriteria baik. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa secara umum semua variabel penelitian berada pada kondisi yang baik. Namun memang masih terdapat kelemahan-kelemahan pada indikator tertentu menurut persepsi para responden. Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan skor masing-masing indikator dengan nilai persentase terkecil.

Untuk variabel kompetensi profesional guru, persentase terbesar terdapat pada indikator nomor satu, yaitu “guru memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu” dengan persentase sebesar 89,81% dan persentase terkecil berada pada indikator nomor tujuh, yaitu tentang kemampuan guru dalam memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, hanya sebesar 66,79%. Ini merupakan temuan empiris untuk variabel kompetensi profesional.

Untuk variabel kinerja guru, persentase terbesar terdapat pada indikator nomor tiga, yaitu kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, sebesar 82,64% dan persentase terkecil berada pada indikator nomor empat belas, yaitu kinerja guru dalam hal memanfaatkan hasil evaluasi hanya sebesar 61,51%. Ini merupakan temuan empiris untuk variabel kinerja guru.

Selain dilakukan analisis deskriptif, dilakukan juga analisis verifikatif dengan teknik statistik, hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik, di mana sebelumnya diperlukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis, agar yakin bahwa data yang diperoleh

berdistribusi normal. Jika ini tidak terpenuhi, maka tidak dapat dilakukan analisis statistik parametrik.

Pengujian persyaratan analisis dimaksud, antara lain uji validitas dan uji reliabilitas instrumen serta uji normalitas data. Untuk hasil pengujian validitas item kuesioner disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4, Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru.

Variabel	r ^{-hitung}		r ^{-tabel}	Ket.
	terkecil	terbesar		
X	0,566	0,665	0,300	Valid
Y	0,375	0,698	0,300	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2018, data diolah

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua hasil pengujian untuk variabel-variabel yang diteliti, nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang mengandung pengertian bahwa semuanya valid, sehingga memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan kepada tahap analisis berikutnya.

Pengujian persyaratan analisis lainnya adalah uji reliabilitas instrumen. Berikut disajikan hasil pengujian reliabilitas instrumen terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan *alpha cronbach*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen dengan *alpha cronbach*.

Variabel	r ^{-hitung}	r ^{-tabel}	Ket.
X	0,905	0,700	Reliabel
Y	0,768	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2018, data diolah.

Data yang tertera pada tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel-variabel yang diteliti reliabel, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, nilai yang terkecil saja melebihi 0,700. sehingga proses pengolahan dan analisis data dapat dilanjutkan kepada proses analisis dengan pendekatan statistik parametrik

Pengujian persyaratan analisis selanjutnya adalah uji normalitas data yang dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebar normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik *Normal Probability Plot*. Dari hasil pengujian diketahui bahwa data berdistribusi normal, karena sebaran data mengikuti garis diagonal.

Setelah persyaratan analisis selesai, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan *t-test* dan untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru menggunakan uji KD.

Pengujian hipotesis menggunakan *t-test*, dengan mengukur nilai koefisien korelasi (*r*), dihitung dengan rumus yang sesuai. Proses perhitungan menggunakan bantuan computer program SPSS, sehingga setelah dikerjakan sekaligus diperoleh nilai *r*-hitung dan nilai *t*-hitung. Untuk hipotesis yang diajukan, yaitu “terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru (*pyx*), diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*), sebesar 0,835 dengan nilai *t* sebesar 6,192. Untuk mengetahui tingkat signifikansinya, nilai *t*-hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai *t*-tabel dan ternyata diketahui *t*-hitung sebesar 6,192 lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1,671. Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Agar mudah dibaca, berikut dikemukakan hasil perhitungan dalam tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6, Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	(<i>r</i>)	<i>t</i> -hitung/ <i>F</i> -hitung	<i>t</i> -tabel/ <i>F</i> -tabel	Kesimpulan
<i>pyx</i>	0,835	6,192	1,671	<i>H</i> ₀ ditolak, <i>H</i> ₁ diterima.

Sumber: Hasil penelitian 2018, data diolah

Selanjutnya, sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, yaitu seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs, dilakukan pengujian determinasi dengan tujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dihitung dengan rumus $KD = r^2 \times 100$. Dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 diperoleh *R*² sebesar 0,6972 atau 69,72%. Artinya, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 69,72%. (*Pyx*)

Kemudian, untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel kinerja guru, dari hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y*, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$= 10,856 + 0.502 X$$

Persamaan ini berarti bahwa setiap peningkatan satu skor pada variabel kompetensi profesional guru dapat menggerakkan atau merubah kinerja guru sebesar 0.502 skor. Terkandung makna, bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pembahasan

Dalam manajemen pendidikan, peranan sumber daya manusia sangat strategis, sebab sebaik apa pun kondisi pendukung manajemen lainnya kurang bermanfaat manakala tidak digerakan oleh manusia yang kompeten. Terlebih di lingkungan pendidikan yang erat kaitannya dengan proses panjang yang bersifat humanisasi. Secara khusus, sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah guru, yaitu anggota masyarakat yang bersedia mengabdikan dirinya untuk kepentingan pendidikan. Tidak semua individu manusia mau dan mampu menjadi pendidik yang baik dan profesional, karena harus memenuhi beberapa persyaratan terkait dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukannya.

Bagi seseorang (individu) yang telah berada di lingkungan pendidikan, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah memiliki kompetensi profesional sesuai dengan amanat UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi tersebut mutlak harus dimiliki guru, karena erat kaitannya dengan substansi tugasnya sebagai pendidik. Namun fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya di lingkungan SMP/MTs baik negeri maupun swasta yang ada di wilayah Kecamatan Sukahaji Kabupaten Majalengka, kadar kompetensi guru kurang memadai, bahkan dapat dikatakan lemah, terutama dalam hal mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, sehingga berdampak pada kinerja yang kurang baik. Fenomena tersebut harus dijelaskan agar pihak terkait baik langsung maupun tidak langsung mengetahui dan memahami. Maka, dilakukanlah penelitian ini, dengan menyebar sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden guna menyerap data terkait dengan kondisi kompetensi dan kinerja guru.

Dari hasil pengolahan data dan analisis deskriptif terhadap hasil jawaban responden untuk setiap variabel, menunjukkan bahwa

kompetensi professional guru berada pada kondisi baik, dibuktikan dengan rata-rata skor jawaban responden sebesar 191,705 atau 72,34% dengan kategori Baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini mampu menjelaskan fenomena tentang rendahnya kompetensi professional guru MTs. Secara umum dalam kondisi baik, terutama pada indikator nomor satu, yaitu “guru memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu” dengan persentase sebesar 89,81%. Penjelasan selanjutnya, bahwa kelemahan memang ada tetapi tidak terletak pada keseluruhannya, melainkan hanya terdapat pada indikator nomor tujuh, yaitu tentang kemampuan guru dalam memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan (66,79%). Inilah yang menyebabkan kompetensi professional guru dianggap lemah, sehingga hasil penelitian ini merupakan temuan empiris untuk variabel kompetensi profesional. Artinya, jika para pemegang kebijakan strategis, khususnya kepala sekolah atau pengawas bermaksud meningkatkan kompetensi professional guru, dapat diarahkan pada kelemahan tersebut. Agar kompetensi guru lebih utuh, mampu memenuhi standar kompetensi yang dijelaskan pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, khusus untuk guru mata pelajaran Agama Islam mampu : “1) Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam; 2) Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam”.

Untuk variabel kinerja guru, kondisinya tidak jauh berbeda dengan variabel kompetensi professional. Dalam arti, di lapangan ditemukan fenomena rendahnya kinerja guru MTs sebagai akibat dari rendahnya kompetensi professional. Namun demikian, data hasil penelitian yang dianalisis secara deskriptif mampu menjelaskan, bahwa rendahnya kinerja tersebut bukan terletak pada keseluruhannya. Terbukti bahwa hasil jawaban responden, variabel kinerja guru memperoleh rata-rata skor sebesar 195,950 atau 73,96% dengan kategori baik. Ini berarti bahwa kondisi umum variable

kinerja guru berada pada kondisi baik menurut persepsi responden, terutama pada indikator nomor tiga, yaitu tentang kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, diperoleh jawaban responden sebesar 82,64%. Kelemahan memang ada, tetapi hanya pada indikator nomor empat belas, berkenaan dengan kinerja guru dalam hal memanfaatkan hasil evaluasi hanya diperoleh persentase sebesar 61,51%. Inilah yang menyebabkan munculnya fenomena rendahnya kinerja guru. Dengan demikian, secara umum variabel kinerja guru berada pada kondisi baik menurut persepsi responden. Namun masih terdapat kelemahan pada indikator tertentu yang merupakan temuan empiris untuk variabel kinerja guru. Sehingga, apabila para pengambil kebijakan strategis bermaksud untuk memperbaiki kinerja guru, dapat diarahkan kepada faktor terlemah, dengan cara yang logis.

Pembahasan selanjutnya berdasarkan hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa variabel kompetensi professional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan besaran pengaruh 69,72%, sisanya sebesar 30,28% dipengaruhi faktor lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

Besarnya pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru secara logika mudah dipahami karena memang kompetensi merupakan syarat utama bagi seorang guru untuk mampu menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik dengan baik dan benar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Busono (2016), bahwa untuk hal-hal baru terkait dengan keterampilan kerja, antara lain kemampuan melaksanakan penelitian dan publikasi ilmiah, guru memerlukan pendidikan dan pelatihan. Metode yang banyak digunakan antara lain ‘*on the job training*,’ yang cocok dalam pelatihan dan pengembangan keprofesionalan guru. Demikian juga jika dikaitkan dengan amanat Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru yang menyatakan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian,

sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja guru.

PENUTUP

Dari hasil analisis deskriptif terhadap data hasil penelitian tentang kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP/MTs Negeri dan Swasta di Kecamatan Sukahaji, Kabupaten Majalengka, dapat disimpulkan bahwa secara deskriptif baik kompetensi profesional maupun kinerja guru berada pada kondisi baik. Namun masih terdapat kelemahan pada aspek-aspek tertentu yang masih rendah menurut persepsi responden. Dari hasil analisis verifikatif, kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Apabila pemegang kebijakan strategis bermaksud memperbaiki kedua variabel tersebut, disarankan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan dan mendorong guru untuk memanfaatkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, La Ode Ismail. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya, 1 (1), 133-142.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. 1(1), 81-114.
- Francisca, L., & Ajisuksmo, C. R. P. (2015). Keterkaitan antara moral knowing, moral feeling, dan moral behavior pada empat kompetensi dasar guru. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 211-221.
- Lestari, Yovi Anggi dan Margaretha Purwanti (2018). Hubungan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, dan Kepribadian Pada Guru Sekolah Nonformal X, 2(1), 197-208.
- Mulyasa, E. (2007). Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. 27(2), 38-47.
- Siswantari. (2011). Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan nonformal. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(5)
- Susanti, S. (2014). Meningkatkan efektivitas pendidikan nonformal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Handayani*, 1(2).
- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, Tentang Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Demokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya .

BIOGRAFI PENULIS



Dr. H. FIRMAN YUDHANEGARA, S.Sos., M.Si., Jabatan Fungsional Lektor, Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Majalengka, mengampu mata kuliah Pendidikan Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Inggris, Sosiologi Antropologi Pendidikan, dan Ilmu Sosial Dasar.
Email: firmanyudhanegara@yahoo.co.id