



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH ATAS NEGERI
DI KOTA PARIAMAN**

ASFAR AMIR



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
PENGURUSAN PENDIDIKAN**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2015



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh kompetensi guru yang terdiri dari pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial, profesional, intelektual dan spritual terhadap prestasi kerja guru, pengaruh kompetensi guru dan pengaruh kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru. Data dikutip menggunakan kaedah kuantitatif jenis tinjauan dengan mengedarkan instrumen soal selidik kepada seramai 129 orang guru terpilih dari Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Pariaman Sumatera Barat, Indonesia. Data kajian dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif (seperti frekuensi, peratusan dan min) dan kaedah statistik inferensi iaitu regresi linear berganda. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapatnya pengaruh signifikan iaitu kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian, kompetensi sosial kompetensi profesional guru kompetensi intelektual dan kompetensi spritual terhadap kepuasan kerja guru. Hasil dapatan kajian juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional guru, kompetensi intelektual dan kompetensi spritual terhadap prestasi kerja guru dan pengaruh signifikan kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru. Implikasi kajian ini adalah perlunya meningkatkan prestasi kerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja guru dan peningkatan kompetensi profesionalisme guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, kompetensi intelektual dan kompetensi spritual.





INFLUENCE OF COMPETENCY AND JOB SATISFACTION ON THE ACHIEVEMENT OF SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN PARIAMAN CITY

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the influence of teacher competency, which comprises of pedagogic, personality, social competence, professional, intellectual and spiritual, towards teachers job performance . In addition the study also identifies the influence of teacher competency towards teacher job satisfaction and the influence of the teacher job satisfaction on teacher performance. Data were collected using quantitative survey method through the distribution of questionnaire to 129 selected teachers at State High Schools in the city of Pariaman West Sumatera, Indonesia. The data were then analysed using descriptive statistics (frequency, percentage, and mean) and inferential statistics, that is multiple linear regression. The findings suggest that there is a significant influence of pedagogical, personality, social, professional , intellectual dan spiritual competencies on teacher job performance. It was also found that there is a significant influence of teacher job satisfaction towards teacher work performance. This study implies that there is a need to improve teacher performance through the improvement of teacher job satisfaction in the improvement of teacher competency which comprises of pedagogical, personality, social, profesional, intellectual and spiritual competencies.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii

BAB I PENGENALAN

1.1. Latar Belakang Kajian	1
1.2. Pernyataan Masalah	10
1.3. Kerangka Kajian	15
1.3.1. Kerangka Teoritikal Kajian	15
1.3.2. Kerangka Konseptual Kajian	42
1.4. Tujuan Kajian	45
1.5. Objektif Kajian	45
1.6. Soalan Kajian	46
1.7. Hipotesis Kajian	47
1.8. Batasan Kajian	48
1.9. Kepentingan Kajian	49
1.10. Definisi Operasional	50
1.11. Rumusan	53

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1. Pengenalan	54
2.2. Kompetensi Guru	56
2.2.1. Definisi Kompetensi Guru	56
2.2.2. Dimensi Kompetensi Guru	59
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru	95
2.2.4. Standard Kompetensi Guru	98
2.3. Kepuasan Kerja Guru	104
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	104
2.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	120
2.4. Prestasi Kerja	125
2.4.1. Definisi Prestasi Kerja Guru	125
2.4.2. Penilaian Prestasi Kerja Guru	128
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru	131
2.5. Tinjauan Kajian Terdahulu	132
2.6. Rumusan	137

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1. Pengenalan	139
3.2. Reka Bentuk Kajian	140
3.3. Populasi dan Pensampelan Kajian	141
3.4. Instrumen Kajian	144
3.4.1. Ubah Suai Soal Selidik	144
3.4.2. Penyusunan Skala dan Indeks	147
3.4.3. Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	148
3.5. Kajian Rintis	149
3.6. Kaedah Pengumpulan Data	153
3.7. Kaedah Analisis Data	154
3.8. Kaedah Kajian Kualitatif Temu Bual	157

3.8.1. Protokol Temu Bual	157
3.8.2. Analisis Data Temu Bual	158
3.8.3. Prosedur Penganalisaan Data	159
3.9. Rumusan	160

BAB IV DAPATAN KAJIAN

4.1. Pengenalan	162
4.2. Latar Belakang Sampel	163
4.3. Analisis Faktor Eksploratori Pemboleh Ubah	164
4.4. Dapatan Kajian Kuantitatif	168
4.4.1. Tahap Terhadap Kompetensi Guru	168
4.4.2. Tahap Terhadap Kepuasan Kerja	177
4.4.3. Tahap Terhadap Prestasi Kerja	191
4.5. Dapatan Kajian Kualitatif	200
4.5.1. Soalan Kajian I Tahap Terhadap Kompetensi Guru	200
4.5.2. Soalan Kajian II Tahap Terhadap Kepuasan Kerja	207
4.5.3. Soalan Kajian III Tahap Terhadap Prestasi Kerja	220
4.6. Pengujian Hipotesis Kajian	227
4.6.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru	228
4.6.2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	243
4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	257
4.7. Rumusan	267

BAB V RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1. Pengenalan	268
5.2. Ringkasan Dapatan Kajian	268
5.2.1. Tahap Terhadap Kompetensi Guru	269
5.2.2. Tahap Terhadap Kepuasan Kerja	273

5.2.3.	Tahap Terhadap Prestasi Kerja	279
5.2.4.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja	282
5.2.5.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	282
5.2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	283
5.3.	Perbincangan Dapatan Kajian	283
5.3.1	Tahap Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	283
5.3.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja	285
5.3.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	285
5.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	286
5.4.	Implikasi Kajian	287
5.5.	Cadangan Kajian	292
5.5.1.	Cadangan Daripada Dapatan Kajian	292
5.5.2.	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	293
5.6.	Kesimpulan	294

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Soal Selidik
- Lampiran 2 : Panduan/Pedoman Temu Bual
- Lampiran 3 : Hasil Dapatan Kajian
- Lampiran 4 : Surat Pengesahan Pelajar Membuat Penyelidikan dari Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Lampiran 5 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Kantor Kesbangpol dan Linmas Pemerintah Kota Pariaman
- Lampiran 6 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari SMA Negeri 1 Pariaman
- Lampiran 7 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari SMA Negeri 2 Pariaman
- Lampiran 8 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari SMA Negeri 3 Pariaman
- Lampiran 9 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari SMA Negeri 4 Pariaman
- Lampiran 10 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari SMA Negeri 5 Pariaman
- Lampiran 11 : Sokongan dan Dukungan

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1.1 Komulatif Lulusan SMA Negeri Yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri se- Bandar Pariaman (Tahun 2011/2012)	14
1.2 Hierarki keperluan (<i>hierarchy of needs</i>)	34
3.1 Jumlah Guru SMA se Kota Pariaman Tahun 2012	142
3.2 Pemboleh Ubah dan Dimensi Dalam Kajian	146
3.3 Interpretasi Skor Min Tahap	148
3.4 Dapatan Kajian Rintis	153
3.5 Ringkasan Kaedah Analisis Data	160
4.1 Latar Belakang Sampel	163
4.2 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Pedagogik	169
4.3 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Kepribadian	171
4.4 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Sosial	172
4.5 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Profesional	173
4.6 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Intelektual	176
4.7 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kompetensi Spritual	178
4.8 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	178
4.9 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Tanggung Jawab	179
4.10 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kemajuan dan Peluang Untuk Berkembang	180
4.11 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Pengakuan	181
4.12 Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Pencapaian	182

4.13	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Gaji	183
4.14	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Suasana Tempat Kerja dan Prosedur Organisasi	184
4.15	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Jaminan Kerja	185
4.16	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Pembimbingan	186
4.17	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Hubungan Dengan Rakan Sekerja	187
4.18	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Hubungan Kaki Tangan Dengan Pengetua	188
4.19	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kehidupan Pribadi	189
4.20	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Status	190
4.21	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Pengetahuan Tentang Kerja	192
4.22	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Sikap	193
4.23	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Membuat Pertimbangan	194
4.24	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Delegasi	195
4.25	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kecakapan Pribadi	196
4.26	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kemampuan Merancang	197
4.27	Kekerapan, Peratus, Min Dimensi Kepemimpinan	198
4.28	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja	229
4.29	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja	243
4.30	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	258

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1.1 Kerangka Konseptual Penelitian	42
2.1 Teori Keperluan Maslow	114
4.1 Ujian Normaliti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja	236
4.2 Ujian Heterokedastisiti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja	241
4.3 Ujian Lineariti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja	242
4.4 Ujian Normaliti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja	251
4.5 Ujian Heterokedastisiti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja	256
4.6 Ujian Lineariti Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Kerja	257
4.7 Ujian Normaliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	262
4.8 Ujian Heterokedastisiti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	266
4.9 Ujian Lineariti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	267

SENARAI SINGKATAN

Depdiknas	:	Departemen Pendidikan Nasional
ETS	:	<i>Educational Testing Service</i>
MPR	:	Majelis Permusyawaratan Rakyat
PAKEM	:	Pembelajaran, Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan
Permendiknas	:	Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
PNS	:	Pegawai Negeri Sipil
PTK	:	Penelitian Tindakan Kelas
SMA	:	Sekolah Menengah Negeri
SMK	:	Sekolah Menengah Kejuruan
SMEA	:	Sekolah Menengah Ekonomi Atas
SMP/MTS	:	Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah
SPSS	:	<i>Statistical Package for Social Science</i>
UKG	:	Ujian Kompetensi Guru
UU	:	Undang-Undang
UUD	:	Undang-Undang Dasar
VIF	:	<i>Varians Inflation Factor</i>



BAB I

PENGENALAN



1.1. Latar Belakang Kajian

Dalam meningkatkan kualiti kehidupan manusia, pendidikan berperanan secara individual dan kelompok sosial. Peningkatan ini diupayakan sejalan dengan antisipasi terhadap perubahan kehidupan manusia. Keperluan akan pendidikan dapat dipenuhi melalui penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu bidang penting dan sangat mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah maupun masyarakat, kerana proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia bagi masa depan. Penganjuran pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematik. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat





dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi pelajar/siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cekap, kreatif, berdikari, dan menjadi warga negara yang demokratik serta bertanggung jawab (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003).

Pendidikan harus difungsikan dan diberikan perhatian sepenuhnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yang bertujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penganjuran pendidikan sehingga penganjuran pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan dianjurkan secara demokratik dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai budaya, dan perpaduan bangsa, (2) pendidikan dianjurkan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan dianjurkan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan pelajar/siswa yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan dianjurkan dengan memberi keteladanan, membangun kemahuan dan mengembangkan kreativiti pelajar/siswa dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan dianjurkan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan mengira untuk segenap warga masyarakat, (6) pendidikan dianjurkan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui watak serta dalam penganjuran dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Dalam peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber yang disediakan untuk daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan





mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dari segi jumlah mahupun mutunya.

Sebagai tenaga pendidik, guru adalah contoh sumber yang menepati posisi dan memegang watak penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan pribadi guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penyelidikan dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Djamarah, 2000).

Sebagai upaya untuk mempersiapkan guru yang profesional, dunia pendidikan Indonesia dewasa ini berhadapan dengan pelbagai persoalan seperti cara memperbaiki dan mempertingkatkan kualiti hampir dua juta orang guru yang ketika ini sedang aktif bertugas di sekolah. Bagi mencapai tujuan tersebut, kerajaan Indonesia sedang melaksanakan suatu dasar peningkatan profesionalisme guru secara bertahap (E. Mulyasa, 2008).

Persoalan lain yang boleh menghalang kewujudan paradigma baharu tersebut ialah isu mengenai kesejahteraan dan status guru yang masih rendah. Justeru, pihak guru menggesa kepada pihak kerajaan untuk membaiki sistem





jaminan kesejahteraan bagi guru. Tuntutan terhadap kesejahteraan guru berjalan perlahan tetapi semestinya diterima dan memperoleh reaksi daripada pihak kerajaan. Namun, kerajaan memenuhi tuntutan peningkatan kesejahteraan guru melalui pendekatan penilaian semula profesion dan kompetensi (Kunandar, 2007).

Bentuk-bentuk dasar kerajaan Indonesia yang dilaksanakan antaranya (1) pelancaran guru sebagai profesion oleh Presiden Susilo Bambang Yudoyono pada tangga 2 Disember 2004. Dasar ini adalah suatu langkah maju menuju penambahbaikan kesejahteraan guru yang juga memerlukan peningkatan kelayakan dan kompetensi profesion keguruan. Tuntutan kelayakan yang demikian adalah untuk menjawab cabaran dunia global yang semakin rumit dan kompetitif. Dalam keadaan seperti ini, Sumber Modal Insan (SMI) yang handal diperlukan dan ini boleh dihasilkan daripada dunia pendidikan dengan sekolah yang diurus oleh guru yang profesional, (2) kelulusan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Kebangsaan oleh Parlimen. Melalui undang-undang ini, hak dan kewajipan guru yang bertujuan untuk memperbaiki kesejahteraan dan kompetensi guru diatur, (3) penguatkuasaan Peraturan Kerajaan No. 19 Tahun 2005 tentang Standard Kebangsaan Pendidikan, Peraturan kerajaan ini juga mensyaratkan adanya kompetensi, pensijilan, dan kesejahteraan guru, (4), meluluskan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan pensyarah yang telah berkuat kuasa sejak 6 Disember 2005. Undang-undang ini juga menekankan tiga aspek penting dalam peningkatan kualiti pendidikan di Indonesia yang dilihat dari segi pendidik dan tenaga kependidikan yakni kelayakan, pensijilan, dan kesejahteraan (Kunandar, 2007).





Pada masa ini, kerajaan telah mula memberikan tumpuan kepada penambahbaikan kesejahteraan guru. Selari dengan peningkatan kesejahteraan guru tersebut, kerajaan Indonesia mengharapkan peningkatan kelayakan, kompetensi, dan dedikasi daripada para guru. Para guru mesti merubah paradigma berfikir dan bertindak dalam mengamalkan tugas sebagai pengajar dan pendidik agar guru tidak terbelenggu dalam aktiviti tugas rutin sahaja. Oleh itu, secara berterusan guru diharapkan mampu mempertingkatkan kualiti semasa mengajar dan mendidik sehingga mampu mempertingkatkan kualiti pendidikan.

Kepuasan kerja guru ditandakan dengan munculnya rasa puas dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, keghairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativiti kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat berpasukan yang rendah. Berbagai penyelidikan, menurut Siagian (2008) telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai keberdikarian untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh maklum balas tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas. Robbins (2007) juga





menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktiviti kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih berkesan dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat berpasukan yang rendah.

Kepuasan kerja sendiri dapat diertikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolok ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turnover* guru. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbezaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral



kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan sekolah. Seorang guru yang bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang baik akan merasa puas, sebab ia telah mampu memberikan hasil yang terbaik. Prestasi kerja yang baik akan mendorong moral seorang guru untuk melakukan dengan lebih baik sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi (Robbins, 2007). Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari pekerjaan, pekerjaan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru.

Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Hasibuan (2001), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan setiap waktu. Simamora (1997), memberikan pengertian tentang prestasi kerja sebagai sesuatu yang dapat





didayagunakan untuk mempromosikan beraneka rupa tujuan dan sasaran manajemen yang secara sistematis mendorong tingkat prestasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang diantaranya adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja, insentif, kompetensi, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja (Simanjuntak, 2005). Upaya meningkatkan prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru (E. Mulyasa, 2007). Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kod etika guru dan lain sebagainya (Mertinis, 2006). Dasar profesionalisme adalah kompetensi. Menurut Spencer (1993) kompetensi adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan prestasi kerja berkesan atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemahuan tindakan (*skills*), kecerdasan (*intelligent*), dan tanggung jawab (*attitudes*).

Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah berada pada kedudukan yang sangat penting tanpa mengabaikan faktor tambahan yang lain, guru sebagai tunjang pendidikan sangat menentukan kejayaan pendidikan itu sendiri. Kajian yang dilakukan menemukan bahawa di antara berbagai input yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar pelajar) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah





keterbatasan peralatan sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang (E.Mulyasa, 2007).

Sebagai pelaksana pendidikan nasional, guru merupakan faktor kunci. Peningkatan prestasi belajar pelajar akan dipengaruhi oleh kualiti proses pembelajaran di kelas. Oleh kerana itu untuk peningkatan profesionalisme guru untuk memantapkan prestasi belajar pelajar, dan proses pembelajaran di kelas sangat diperlukan agar berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna (Kunandar, 2007)

Undang-Undang No. 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Kerajaan Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Pensyarah, dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standard Nasional Pendidikan Indonesia, secara jelas mengemukakan bahawa guru wajib memiliki sijil Pendidik. Guru yang belum memenuhi kelayakan dan sijil pendidik, wajib memenuhi kualifikasi dan persyaratan tersebut. Paling lama diberikan dengan selama paling lama 10 tahun sejak bermulanya undang-undang tersebut.

Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2005 tersebut ditegaskan bahawa kompetensi kerja guru meliputi keperibadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sarimaya (2008) menjelaskan bahawa ke empat jenis kompetensi kerja guru adalah meliputi :

1. Kompetensi Keperibadian

Merupakan kemampuan personal yang mencerminkan keperibadian yang mantap dan stabil, dewasa dan berwibawa, menjadi teladan bagi pelajar/siswa dan berakhlak mulia.





2. Kompetensi Pedagogik

Merupakan pemahaman terhadap pelajar/siswa, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan peserta didik/pelajar untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Kompetensi Profesional

Merupakan penguasaan bahan pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan bahan kurikulum mata pelajaran di sekolah dan pokok keilmuan yang menaungi bahannya, serta penguasaan terhadap struktur dan kaedah keilmuan.

4. Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara berkesan dengan pelajar/siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, ibu bapa/wali dan masyarakat sekitar.

Empat acuan utama tersebut dijadikan sebagai dasar dalam pemberian persijilan guru di Indonesia dan ini jugalah yang akan menjadikan guru boleh menjadi lebih profesional dan tetapi merupakan hanya satu rintangan yang dialami pada umumnya guru SMA di Kota Pariaman saat ini dalam menjadikan guru profesional sebab kompetensi guru ini masih belum sempurna dan seutuhnya dihayati dalam menjalankan tugas sebagai kerjaya guru.

Oleh kerana itu penyelidikan ini, dijalankan kepada guru SMA Negeri Kota Pariaman sebagai objek kajian adalah kerana ianya dapat mewakili guru yang ada di daerah ini, sebab semua guru harus memahami kompetensi guru,





sebagai langkah mewujudkan guru profesional dan guru SMA Negeri di Kota Pariaman dipilih kerana hanya boleh mewakili guru-guru lain, kerana kriteria profesion guru adalah sama di seluruh Indonesia.

Kota Pariaman merupakan wilayah pemekaran dari Kabupaten Padang Pariaman, yang terbentuk melalui Undang Undang No. 12 tahun 2002 dan secara geografik Kota Pariaman terletak di pantai Barat pulau Sumatera dan berhadapan dengan Samudera Indonesia (Pariaman Dalam Angka, 2012).

Kota Pariaman ini adalah salah satu Kota bahagian dari propinsi Sumatera Barat, Negara Kerajaan Indonesia dan menurut (Pariaman Dalam Angka, 2012) berpenduduk sebanyak 80.711 orang, menyebar pada 4 wilayah Kecamatan aitu Kecamatan Pariaman Utara, Kecamatan Pariaman Tengah, Kecamatan Pariaman



Selatan dan Kecamatan Pariaman Timur.

Tahap pendidikan yang ada di Kota Pariaman, bermula dari Sekolah Pendidikan Rendah, Sekolah Pendidikan Menengah Pertama, dan sekolah Pendidikan Menengah Atas dan semuanya menyebar pada seluruh kecamatan yang ada di Kota Pariaman dan inilah keadaan geografi, maka guru SMA di Kota Pariaman akan dijadikan objek kajian dalam disertasi ini.

1.2. Pernyataan Masalah

Guru adalah sosok manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan (Djamarah, 2000). Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada pembentukan kualitatif





(Saudagar dkk, 2009). Undang-Undang Kerajaan Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pensyarah, menjelaskan bahawa guru adalah pendidik profesional mengarahkan, melatih, menilai pelajar/siswa pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing. Menurut Uno (2008), guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing pelajar. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahawa guru adalah tenaga profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai pelajar/siswa pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, sampai pendidikan menengah.

Tugas guru menurut Roestiyah (1989) bahawa guru dalam mendidik anak



didik bertugas untuk :

- a. Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecekapan, dan pengalaman-pengalaman.
- b. Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negara iaitu Pancasila.
- c. Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 11 tahun 1983.
- d. Sebagai perantara dalam belajar, di dalam proses belajar guru hanya sebagai perantara/*medium*, anak harus berusaha sendiri mendapatkan suatu pengertian/*insight*, sehingga timbul perubahan dalam pengetahuan, tingkah laku dan sikap.





- e. Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
- f. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan bila guru dapat menjalani lebih dulu.
- g. Guru sebagai pentadbir, disamping mendidik, seorang guru harus dapat mengerjakan urusan tata usaha seperti membuat daftar induk, laporan, daftar gaji dan sebagainya, serta dapat mengkoordinasi segala pekerjaan di sekolah secara demokratis, sehingga suasana pekerjaan penuh dengan rasa kekeluargaan.



- h. Pekerjaan guru sebagai profesional
- i. Guru sebagai perencana kurikulum, gurulah yang paling tahu keperluan anak-anak dan masyarakat sekitar.
- j. Guru sebagai pemimpin, mempunyai kesempatan dan tanggung jawab dalam banyak keadaan untuk membimbing anak ke pemecahan soal.
- k. Guru sebagai pendukung dalam kegiatan anak-anak, harus turut aktif dalam segala aktiviti anak (Djamarah, 2000)

Tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya, tugas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, iaitu menjadi penganjur dalam proses pembelajaran dan tugas-tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran, tetapi akan menunjang kejayaannya menjadi guru yang handal dan dapat diteladani.





Berdasarkan data Pejabat Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, Indonesia, pada tahun 2012 dari 18,006 guru Sekolah Menengah Atas (SMA) yang mengikuti Ujian Kompetensi Guru (UKG) terdapat 7644 guru (42%) yang lulus, sedangkan di Kota Pariaman dari 176 guru yang mengikuti UKG terdapat 78 guru (44%) yang lulus. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru SMA masih rendah.

Pada data yang ada di atas memang menunjukkan bahwa kompetensi guru adalah rendah dan ini disebabkan oleh penurunan kualiti pelajarannya, dan salah satu usaha memperbaiki mutu itu perlu kompetensi guru ditingkatkan agar guru faham dengan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Jauhnya lokasi tempat tugas pada umumnya di sebahagian daerah terpencil, tidak adanya imbuhan



khusus bagi daerah terpencil, dan sedikitnya kesempatan untuk kuliah, minimumnya kemudahan, serta gaji yang diterima oleh sebahagian guru Sekolah Menengah Atas di Kota Pariaman ternyata pada saat pemberian Pensijilan, terkendala oleh beberapa kriteria persyaratan. Seperti halnya ketentuan golongan minimum, pendidikan terakhir dengan kategori sarjana pendidikan, sulit untuk dipenuhi kriteria tersebut. Akibatnya dari 294 jumlah guru Sekolah Menengah Atas di Kota Pariaman saat ini, ternyata baru hanya 190 orang sahaja yang sudah menerima pensijilan dengan imbuhan gaji setiap bulannya. Keadaan fakta dan data yang didapatkan memperlihatkan, telah menyebabkan penurunan motivasi kerja pada umumnya guru dalam mengajar kerana belum keseluruhan guru dapat imbuhan gaji. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan juga penurunan dari kualiti dan mutu dari prestasi anak didik di Kota Pariaman, dari tahun ke tahun.

