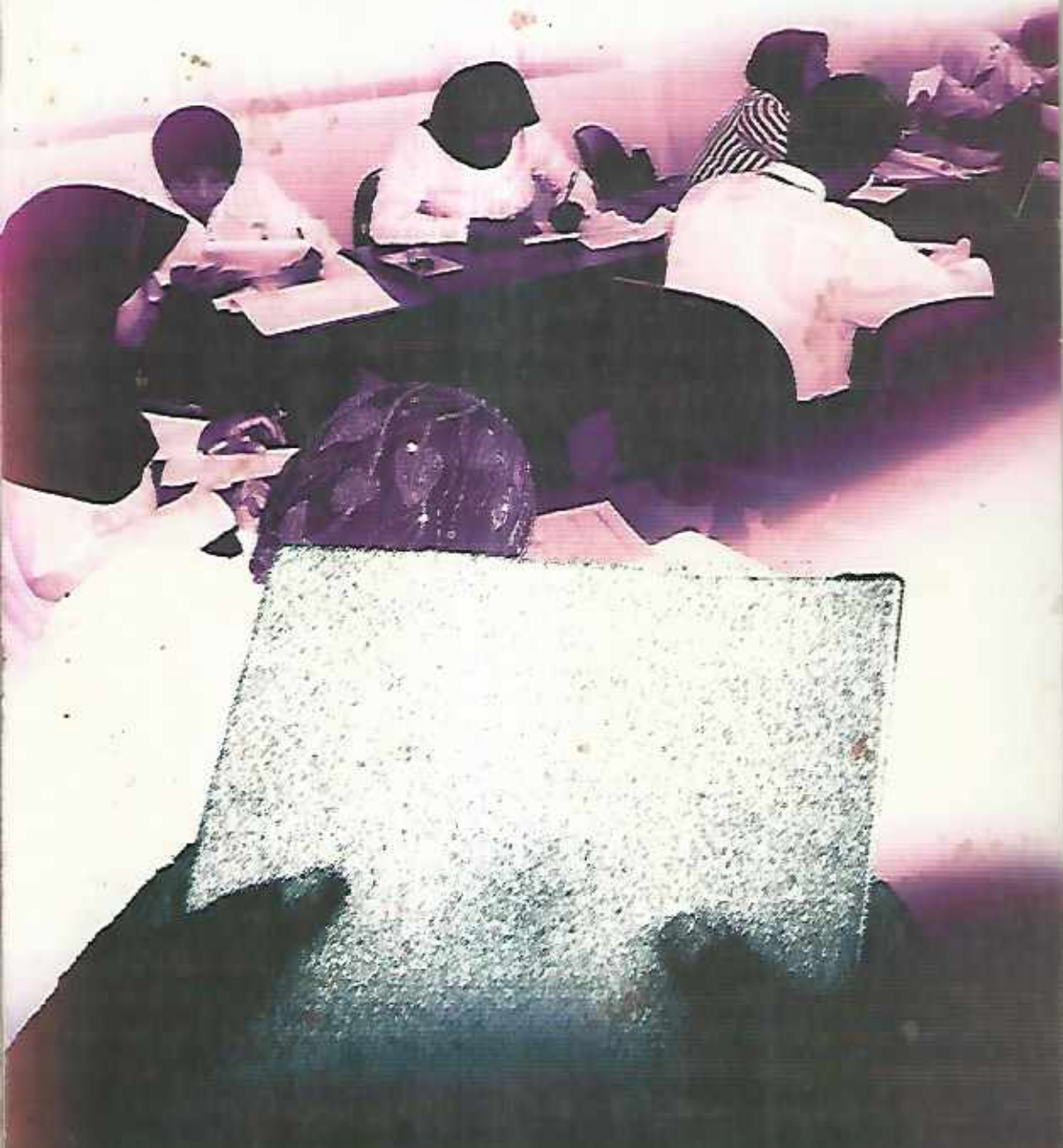


Drs. H. Abdullah K., M.Pd.



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU

**EDITOR:
IDRUS LATIF, S.Pd.I.**


**PENERBIT
STAIN WADAMPONE**

Penulis
Drs. H. Abdullah K., M.Pd.

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA GURU**

Editor: Idrus Latief, S.Pd.I

Penerbit: STAIN Watampone

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU

Penulis

Drs.H.Abdullah K.,M.Pd.

Editor

Idrus Latief, S.Pd.I

Cetakan

Pertama, April 2009

Desain Sampul & Tata Letak
Wahyudi Hasyim, A.Md.

Penerbit

STAIN Watampone
Jl. Hos.Cokroaminoto Watampone

Pencetak

Cv. Agung Watampone

BAB I
PENDAHULUAN

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU

Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja para pelaku pendidikan khususnya guru. Untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik (standar). Penelitian ini dilaksanakan karena adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kinerja guru dalam kenyataan. Kompetensi menjadi faktor permanen yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana gambaran kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone? dan (2) Apakah kompetensi itu berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone?

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui gambaran kompetensi dan kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

Metode penelitian adalah metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone sebanyak 180 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *insidental sampling* sejumlah 72 orang. Namun, yang mengembalikan angket hanya 69 orang. Data yang diolah menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone termasuk dalam kategori standar (tinggi) dan (2) Kompetensi itu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena berkat rahmatnya penelitian individual berjudul: "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru" dapat diselesaikan. Begitu pula shalawat dan taslim atas junjungan Nabi Muhammad SAW. yang paling patut diikuti jejaknya dalam mengejar kebahagiaan dunia maupun di akherat kelak.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa dalam buku ini diduga banyak yang kurang memadai tuntunan Bahasa Indonesia yang baik dan benar, juga isi permasalahan yang dipaparkan kurang aktual. Namun demikian, dalam beberapa sisi, masih terdapat nilai-nilai teoritik yang akan bermanfaat bagi masyarakat pengguna. Khususnya bagi para peneliti pendidikan. Mungkin karena pertimbangan tersebut, penulis tergerak untuk membukukan dan mempublisir, meskipun dalam jumlah dan dana yang terbatas.

Untuk itu perkenankan saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA. selaku Ketua STAIN Watampone, Kepala P3M STAIN, Kepala MAN 1 Watampone, Kepala MAN 2 Watampone, Kepala MAS Pondok Pesantren Biru, Kepala Bagian Tata Usaha MAN 1 Watampone, Kepala Bagian Tata Usaha MAN 2 Watampone, Kepala Bagian Tata Usaha MAS Pondok Pesantren Biru, Para informan dan responden serta semua pihak yang telah membantu baik dalam penelitian di lapangan maupun dalam penyusunan buku.

Semoga pihak-pihak yang disebutkan di atas diberi kebaikan yang setimpal oleh Allah SWT. dan semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi penulis yang membutuhkannya. Amin.

Sejalan dengan semangat *Tiada Gading yang Tak Retak*, maka karya penulis akan tampil lebih sempurna pada cetakan berikutnya, jika dengan tulus ikhlas pembaca turut serta menyampaikan kritik dan berbagai saran.

Watampone, 27 April 2009 M

Penulis,

Drs.H.Abdullah K.,M.Pd.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Hasil Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kompetensi Guru.....	8
B. Kinerja Guru	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
B. Jenis Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variable dan Indkator Penelitian...	21
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Pengembangan Instrumen Penelitian	24
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
G. Teknik Analisis Data	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Sekilas tentang Kota Watampone	26
B. Gambaran Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone	29
C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone	52
 BAB V PENUTUP	 63
A. Kesimpulan	63
B. Saran-saran	64
 DAFTAR PUSTAKA	 65
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah untuk memasuki era globalisasi dan era pasar bebas. Dalam upaya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, tentu pendidikan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan. Pendidikan nasional menjamin eksistensi bangsa Indonesia di antara bangsa-bangsa di dunia, pendidikan nasional memacu bangsa untuk bersaing dengan negara lain. Pandangan bangsa Indonesia tentang eksistensi dan urgensi pendidikan terlihat dengan jelas pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu telah dilakukan oleh pemerintah yang di antaranya penataan manajemen pendidikan. Departemen agama sebagai departemen yang bertugas melaksanakan pembangunan bidang agama telah berupaya meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang dikelolanya melalui kegiatan pembenahan manajemen madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana-prasarana, dan perubahan sistem lainnya.

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja para pelaku pendidikan khususnya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengelola pendidikan dan pengajaran yang dibebankan kepadanya. Dalam kaitannya dengan itu, Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai, artinya kinerja guru belum ditopang (dipengaruhi) oleh derajat penguasaan kompetensi yang standar (memadai).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, maka tentu dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik yaitu guru yang mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan insan yang berkualitas.

Dalam proses pendidikan formal, tenaga edukasi atau guru menjadi salah satu komponen yang pokok lagi penting. Posisi dan peran guru dalam pendidikan dan pengajaran merupakan ujung tombak keberhasilan, karena disamping dapat menentukan isi kurikulum *de facto* (Kurikulum operasional dan eksperensial) juga guru mampu mengorganisir pesan pengajaran kepada siswanya, berdasarkan pola nilai yang dihayatinya, visi keilmuan (bidang keguruan dan bidang studi), dan dengan kecakapan keguruannya (didaktis-metodis). Dengan demikian, maka guru berfungsi mengelola serta mengatur kembali isi kurikulum formal menjadi program atau tujuan pelajaran yang merangsang minat belajar siswa. Ketika guru dalam kondisi negatif, mutu pribadinya kurang patut diteladani, keilmuan dan kecakapan keguruan tidak

memadai, pasti akan merusak (minimal menghambat) proses serta hasil belajar siswa.

Guru sebagai tenaga pengajar merupakan motor penggerak dalam dunia pendidikan, karena secara langsung dapat mempengaruhi, membina dan mengembangkan kemampuan anak didik agar menjadi manusia cerdas, terampil dan bermoral. Sebagai guru harus mampu memanusiakan manusia lewat pendekatan *student oriented*, sehingga lebih mengutamakan kepentingan psikologis anak agar dapat mengikuti pelajaran dengan baik. Dengan demikian, guru harus mampu memposisikan diri dalam menghadapi arus dinamika dan tantangan global, agar dapat menyerap informasi yang aktual dan dapat mendekatkan bahkan mensejajarkan antara harapan dengan kenyataan.

Guru pada gilirannya merupakan penentu keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah, karena fungsinya sebagai komponen pokok, tentu sangat menentukan, bukan hanya perannya sebagai guru, tetapi juga kehadirannya sebagai pengayom, pembimbing, serta sebagai orang tua kedua terhadap siswa yang mereka bina.

Guru menurut Undang-undang 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.

Bangsa ini memiliki banyak tenaga pendidik, tetapi guru yang kompeten dan profesional masih kurang. Guru bukan hanya sekedar pegawai, bukan pula sebagai buruh tetapi guru

menyandang suatu beban psikologis paedagogik yang berat, sehingga perlu diimbangi tingkat kesejahteraan hidup secara layak, jangan hanya dicelah dan dikambing-hitamkan.

Jabatan guru merupakan jabatan fungsional dimana guru harus memiliki kemampuan yang standar dan kewenangan yang kuat untuk menjalankan profesi keguruan dan kependidikannya, dibarengi motivasi kerja yang tinggi, sehingga dipastikan guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Keluhan masyarakat terhadap mutu pendidikan nasional pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan adalah menjadi refleksi dari mutu guru yang rendah.

Halide sebagai Dewan Pendidikan di Tingkat Propinsi Sulawesi Selatan (Fajar, 11 April 2008) menyebutkan bahwa masih sekitar 50% guru yang belum memiliki tingkat kompetensi yang memadai di Sulawesi-selatan sehingga mutu pendidikan termasuk madrasah ditanah air ini masih sangat rendah, akibatnya masih banyak lulusannya yang kalah bersaing dengan lulusan sekolah umum. Rendahnya kualitas pendidikan di madrasah itu antara lain disebabkan karena kualifikasi guru yang rendah dan tingkat kompetensi yang tidak memadai. Oleh karena itu, studi yang dilakukan akan memberikan masukan yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas guru, khususnya pada guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

Dari penelitian awal yang telah dilakukan oleh penulis disimpulkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone belum optimal atau belum seperti yang diharapkan.

Indikator utamanya adalah bahwa dalam beberapa tahun yang lalu, prestasi kelulusan Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone tidak termasuk dalam peringkat utama yang berprestasi. Selain itu lulusannya belum mampu untuk bersaing dengan lulusan sekolah umum baik dari segi NEM yang diperoleh maupun dari segi kemampuan untuk masuk Perguruan Tinggi Negeri yang unggul.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone belum seperti yang diharapkan baik faktor internal maupun eksternal. Di antara penyebabnya adalah masih banyak guru yang belum memiliki tingkat kompetensi yang memadai, seperti masih adanya guru yang tidak disiplin membuat rencana pembelajaran dalam setiap pertemuan, kurangnya minat mencari referensi tambahan yang berkaitan dengan materi pelajaran, tidak terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien, tidak melaksanakan penilaian sebagaimana mestinya. Demikian juga masih terlihat rendahnya motivasi kerja, seperti masih adanya guru yang terlambat masuk ke kelas tanpa alasan yang jelas, kurang semangat dalam mengajar, meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir, sering terjadi jam pelajaran yang kosong, serta sibuk mengurus dagangannya karena gajinya tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan pokoknya..

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone ?
2. Apakah kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Menjadi bahan informasi atau masukan yang akurat bagi Departemen Agama ditingkat Propinsi dan Kabupaten serta para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
2. Menjadi bahan informasi yang penting bagi kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam mengelola

pendidikan dan pengajaran pada madrasah yang dipimpinnya.

3. Menjadi bahan informasi atau masukan bagi para guru dalam rangka berupaya meningkatkan kompetensinya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang berminat terhadap masalah kompetensi dan kinerja guru.

7

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya (Muhibbin, 1997:229). Dalam Kamus Bahasa Indonesia kompetensi diartikan kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu (Depdikbud, 1997:516).

Usman (2000:14) mengartikan kompetensi sebagai *descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful* (gambaran hakekat kualitatif dan perilaku guru yang tampak sangat berarti).

Demikian juga, Johnson (dalam Usman, 2000:14) menyatakan "*competency as rational performance with satisfactorily meets the objective for desired condition*" *Rational* dalam artian bahwa si pelaku mempunyai arah dan tujuan tertentu, setelah melalui pertimbangan. Sedangkan *Performance* diartikan sebagai tingkah laku yang baik, apakah bisa diamati atau tidak. Adapun *satisfactory* berarti kemampuan yang kuat dan memadai untuk mencapai tujuan dan *obyective* berarti sesuatu yang menunjukkan hasil seperti apa yang telah ditetapkan. Sedangkan *desired condition* berarti suatu keadaan dimana tingkah laku itu

diinginkan. Dengan demikian, secara singkat kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan.

McLeod (Muhibbin, 1997:229) menyebutkan kompetensi adalah *"the state of being legally competent or qualified"*, yakni keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Sedangkan Broke dan Stone (Wijaya & Rusyan, 1994:7) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.

Adapun kompetensi guru (*teacher competency*) menurut Bartow dalam (Muhibbin, 1997:229), ialah *the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*, artinya kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan, kewenangan dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pengertian yang demikian dapat dilihat, seperti yang dirumuskan oleh Mc Ashan (1981: 45) dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi *"is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his being to the extent he or she can satisfactory perform"*

particular cognitive, affective and psychomotor behaviors". Artinya kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Demikian juga halnya Crunkilon (1979:222) dalam Mulyasa mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dari situ dapat dipahami bahwa yang namanya kompetensi mengandung berbagai penguasaan, baik berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap maupun berupa minat. Sehubungan dengan itu Gordon (1988:109) dalam Mulyasa menjelaskan beberapa ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*); yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan guru dalam

memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.

4. Nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)
5. Sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu (Mulyasa, 2003:38-39).

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen didefinisikan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) pada tahun 1979 berhasil merumuskan tiga kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial. Terkait dengan itu Arikunto (1990:239) menjelaskan ketiga kompetensi tersebut:

1. Kompetensi profesional artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi, dalam

- arti . memiliki pengetahuan konsep, teoritik dan mampu memilih metode yang tepat.
2. Kompetensi personal, artinya bahwa guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga menjadi sumber aspirasi bagi subyek. Pengertian yang lebih terperinci adalah bahwa ia memiliki kepribadian yang patut diteladani seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara dalam (Tilaar, 1999:35) yaitu "*ing ngarso sung tulodo, ing madio mangun karso, tutwuri handayani*".
 3. Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik terhadap siswa, sesama guru, maupun dengan kepala sekolah serta tenaga administrasi dan bahkan dengan anggota masyarakat.

Selanjutnya P3G berhasil merumuskan 10. kompetensi profesional guru yang merupakan kemampuan dasar guru sebagai berikut:

- 1) Menguasai bahan, yaitu: a. Bidang studi dalam kurikulum sekolah b. dan memperdalam/aplikasi bidang studi.
- 2) Mengelola program belajar mengajar: a. Merumuskan tujuan instruksional, b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar, c. Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, d. Melaksanakan program belajar mengajar, e. Mengenal kemampuan anak didik, f. Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.
- 3) Mengelola kelas: a. Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, b.menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.

- 4) Menggunakan media/sumber: a. Mengetahui dan memilih dan menggunakan media, b. Membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, c. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses mengajar, d. Mengembangkan laboratorium, e. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, f. Menggunakan *micro teaching* unit program pengalaman lapangan.
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran.
- 8) Mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan: a. Menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, b. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 9) Mengetahui penyelenggaraan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berbeda dengan Usman (2000:16) yang membagi kompetensi itu atas dua bagian yaitu:

1. Kompetensi pribadi yang meliputi: a. mengembangkan kepribadian, b. berperan dalam masyarakat sebagai warga negara yang berjiwa Pancasila, c. mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru, d. berinteraksi dan berkomunikasi, e. melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, f. melaksanakan administrasi sekolah, g. melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

2. Kompetensi profesionalisme meliputi: a. menguasai landasan pendidikan, b. menguasai bahan pengajaran, c. melaksanakan program pengajaran, d. menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ditegaskan bahwa ada empat poin kompetensi guru sebagaimana dimaksud pasal 8 yang meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia *profesional* diartikan (1) bersangkutan dengan profesi, dan (2) memerlukan kepandaian khusus dalam menjalankannya (Depdikbud: 1997:789). Sedangkan profesi (*profession*) dalam Oxford Dictionary (dalam Arikunto, 1993:229) diartikan "*a vocation in which a professed knowledge of some department of learning or science is used in its application to the affairs of others or in the practice of an art founded upon it*".

Dalam buku Manajemen Madrasah Aliyah (Departemen Agama, 1998:27) disebutkan bahwa untuk menjadi guru yang baik, maka dituntut adanya sejumlah kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: (1) menguasai landasan-landasan kependidikan; (2) penguasaan bahan/materi pelajaran; (3) kemampuan mengelola program kegiatan belajar mengajar; (4) kemampuan mengelola kelas; (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar; (6) kemampuan menggunakan media dan sumber belajar; (7) kemampuan menilai hasil belajar/prestasi siswa; (8) kemampuan

mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan; (9) kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian; (10) mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah.

B. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti: 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; 2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; 3) melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab; 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. (Prawirosentono, 1999:2).

Selanjutnya Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bahkan lebih jauh Prawirosentono (1999:236) menyebutkan beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan yaitu 1) pengetahuan tentang pekerjaan, 2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, 3) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang dipersyaratkan, 4) produktivitas karyawan, 5) pekerjaan teknis atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, 6) kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan, 7) kemampuan komunikasi, 8) kemampuan bekerja sama dan, 9) kemampuan menyampaikan gagasan.

Selanjutnya kinerja dalam kajian manajemen dikemukakan oleh Kast dan Rosenzweig (1995:25) adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran-sasaran yang relevan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1997:787) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja yang ditampilkan. Dengan demikian ada orang yang mensejajarkan istilah *kinerja*, *prestasi* dan *performance* (penampilan).

Dalam Webster's Third New Dictionary (1966:1678) disebutkan beberapa pengertian *performance* di antaranya: *the act or process of carrying out something* (aktivitas atau proses penyelesaian sesuatu), *the execution of an action* (pelaksanaan dari suatu kegiatan), *the ability to perform* (kemampuan untuk berprestasi), *capacity to achieve desired result* (kemampuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan): Dari pengertian tersebut kelihatan ada tiga kata inti yaitu: kemampuan, aktivitas dan proses. Sehubungan dengan hal tersebut, Fattah (2000:5) membagi kinerja kepada tiga bahagian: 1) sesuatu yang tercapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja.

Menurut Gomes (2000:4) seseorang baru menggunakan 20-30 persen dari kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang diharapkan dapat dicapai kinerja (*performance*) sebesar 80-90 persen. Artinya seseorang telah termotivasi jika ia menggunakan 80-90 persen dari kemampuannya, sehingga dapat ditegaskan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja (kinerja) akan dipengaruhi oleh tinggi-rendahnya motivasi dan kemampuan.

Menurut Hickman (1990:225) kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Stoner dan Freeman (1994:249) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Oleh karena itu, kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi selayaknya terus dievaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan.

Menurut Thoha (1996:27) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

Untuk mengukur kinerja seseorang dalam bidangnya dikemukakan oleh Robbins (1995:410) yaitu dengan membuat perbandingan antara hasil evaluasi terhadap pekerjaannya dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama:

Dalam bidang manajemen, pengukuran kinerja pada umumnya telah ditetapkan beberapa indikator, seperti Kersner (1992:457) dalam Robbins mengemukakan indikator kinerja yaitu pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, kerja sama, kebiasaan kerja dan keuntungan. Sementara itu, menurut Arnold dan Feidman (1996:309) dalam Robbins mengukur kinerja dapat dilakukan berdasarkan *graphic rating scale* dengan indikatornya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan keputusan.

Profesi guru sebagai suatu jenis pekerjaan tentu memiliki tujuan, dimana tujuan itu memerlukan suatu aktivitas yang menuntut beberapa peran dan fungsi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang maksimal. Menurut Davies (1971:71) peranan dan tugas guru dapat diidentifikasi dalam dua bagian pokok yaitu (1) guru sebagai pengelola (*menejer*) dan guru sebagai pelaksana (*operasional*). Peran dan fungsi guru sebagai pengelola menuntut suatu kemampuan manajerial dalam mengelola pendidikan dan pengajaran, dan sebagai pelaksana, guru dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas.

Kinerja guru merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan dan pengajaran yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ukuran yang ditetapkan. Pada umumnya prestasi kerja pegawai negeri sipil (termasuk guru) adalah dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah proses dan hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Para ahli memiliki pandangan yang sama bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tingkat kinerja yang baik dari para karyawan.

Untuk mengetahui kinerja para karyawan dapat dievaluasi dengan membandingkan kinerja yang aktual dengan standar yang telah ditetapkan.

Gorton (1977:330) menekankan kinerja dalam konteks pengajaran sebagai berikut: 1) memperlihatkan rasa bangga (*sense of pride*), 2) menyenangkan pekerjaan (*enjoy working*) di sekolah, 3) memperlihatkan rasa kesetiaan (*sense of loyalty*) pada sekolah, 4) bekerja secara kooperatif dengan guru-guru lain (*sense cooperatif working*), 5) menerima filsafat pendidikan yang melandasi (*respects of judgment*) administrator sekolah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone baik negeri maupun swasta, waktu yang digunakan dalam penelitian ini diperkirakan berlangsung kurang lebih 6 (enam) bulan. Langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan yang dilakukan selama penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Persiapan

Langkah-langkah persiapan adalah sebagai berikut:

1. Menghubungi kepala sekolah guna meminta persetujuan pelaksanaan penelitian.
2. Meminta waktu dan kesediaan para guru untuk menjawab angket yang telah dibagikan dan dikumpul pada waktu yang disepakati bersama Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah masing-masing.

3. Pelaksanaan

Langkah-langkah pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan penjelasan seperlunya mengenai maksud dan tujuan pelaksanaan penelitian kepada pimpinan, yang masing-masing diwakili oleh Kepala Tata Usaha Madrasah.

- 2) Mengumpulkan hasil pekerjaan responden untuk selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survei. Karlinger dalam Sugiono (1997) mengemukakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian yang realtif.

Kartono, (1980:6) mengemukakan bahwa metode survei sosial lebih mengutamakan masalah perbaikan nasib manusia pada saat ini. Sedang penelitian sosial lebih menitik beratkan pada pengembangan pengetahuan mengenai kehidupan manusia.

C. Defenisi Operasional dan Indikator Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Adapun kompetensi guru meliputi

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1) Kompetensi pedagogik, dengan indikatornya sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program BM
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/sumber belajar
- e. Menguasai metode
- f. Memahami karakteristik siswa
- g. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- h. Menilai prestasi siswa
- i. Menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memanfaatkan hasil penelitian

2) Kompetensi kepribadian; dengan indikator sebagai berikut:

- a. Menjadi panutan
- b. Adil, jujur dan obyektif
- c. Disiplin, ulet dan tekun dalam tugas.
- d. Simpatik, luwes, bijak dan sederhana
- e. Terbuka, kreatif dan berwibawa
- f. Memiliki *achievement motivation*
- g. Peka dan dinamis terhadap perkembangan zaman

3) Kompetensi sosial, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Memelihara hubungan baik dengan masyarakat (kerja sama)

- b. Membina peran serta orang tua/masyarakat (kemitraan)
 - c. Komunikatif, apresiatif dan berkearifan lokal
- 4) Kompetensi profesional, dengan indikator sebagai berikut:
- a. Menguasai materi pelajaran
 - b. Menguasai dan menghayati landasan kependidikan/ keguruan
 - c. Menguasai proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran.
 - d. Mencamkan kode etik guru Indonesia.
 - e. Menghayati Ikrar Guru Indonesia.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah proses dan hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang ditetapkan baginya.

Adapun indikator kinerja guru yang digunakan adalah: *Aspek Pengelolaan*, indikatornya (1) rasa bangga (2) rasa senang (3) kesetiaan (4) kerjasama (5) berlandaskan nilai-nilai luhur.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unsur pimpinan dan seluruh guru yang mengajar baik guru tetap maupun guru tidak tetap yang tersebar pada Madrasah Aliyah Negeri I

sebanyak: 76 orang dan Madrasah Aliyah Negeri II sebanyak 60 orang serta Madrasah Aliyah Pesantren Ma"had Hadis Biru sebanyak 44 orang, sehingga secara total jumlahnya adalah 180 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara insidental sebesar 40% atau sebanyak 72 orang. Namun angket yang sempat kembali untuk dianalisis hanya 69 eksamplar.

E. Pengembangan Instrumen Penelitian

Dalam upaya memperoleh data empiris mengenai masalah yang diamati dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk kuesioner untuk menghimpun informasi mengenai kompetensi dan kinerjanya Guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan pada teori masing-masing variabel yang telah dibangun. Selanjutnya dari indikator tersebut dijabarkan menjadi kisi-kisi pertanyaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Semua data yang dibutuhkan akan dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner dan interview. Uraian teknik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :..

- a. Dokumentasi, teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tertulis tentang kondisi riil setiap madrasah.

- b. Kuesioner, dalam bentuk angket untuk memperoleh data tentang kompetensi profesional dan kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.
- c. Interview, digunakan sebagai langkah cross check untuk memelihara releabilitas data dan informasi.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Sebelum data dideskripsikan, terlebih dahulu dilakukan tabulasi data koesioner atau angket yang telah digunakan, dideskripsikan secara persentase kemudian dinarasikan secara kualitatif. Pemberian makna persentase dengan menggunakan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

7

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas Tentang Kota Watampone

Kota Watampone adalah ibu kota Kabupaten Bone, yang ruang lingkupnya tiga Kecamatan yaitu Kecamatan Tanete Riattang, Kecamatan Tanete Riattang Barat dan Kecamatan Tanete Riattang Timur.

Watampone, sebelumnya dikenal sebagai *Tanah Bangkalae* yaitu tanah kuning bercampur pasir (*tanah Makkessi*). Tempat tersebut berada pas di tengah kota, bekas terminal mobil angkutan, yang mana sebahagian masyarakat Bone menganggap dan menyebutnya sebagai *posi tana* (pusat tanah Bone). Kemudian dikenal dengan *Tanah Aggelareng*, karena di tengah kota tersebut dijadikan sebagai tempat pelantikan raja-raja Bone, sekaligus menjadi tempat penyampaian informasi dari raja, apakah sifatnya perintah atau larangan kepada rakyatnya. Pada tahun 2004 dibangun sebuah monumen untuk mengenang *Tanah Bangkalae*, *Posi Tana* dan *Tanah Aggelareng* tersebut.

Selanjutnya Watampone disebut *Tana Ritappae* (tanah bercahaya) karena Allah SWT menurunkan seberkah cahaya di Matajang dan disitu ditemukan seseorang laki-laki yang disebut sebagai *Manurungge Rimatajang*, yang nantinya disepakati secara

aklamasi oleh masyarakat di Watampone untuk diangkat dan dijadikan sang Raja. Kejadian itu merupakan anugrah dari Allah SWT, karena menjelang kehadiran *Manurungge rimatajang*, suasana Watampone sangat kacau, masyarakat saling membunuh, yang kuat menguasai yang lemah, tanaman dan tumbuh-tumbuhan tidak produktif, binatang piaraan sangat kurus dan berpenyakit, epidemi cacar dan kolera banyak merenggut nyawa masyarakat. Suasana tersebut berlangsung cukup lama. Dengan hadirnya *manurungge rimatajang* suasana kacau-balau tersebut berganti dengan kedamaian, kepastian dan kesejahteraan. (A.Muh.Ali, 1964:1).

Selanjutnya Watampone dikenal dengan nama *Laleng Benteng* atau *Laleng Bata*, karena dikelilingi benteng (tanggul) yang berfungsi sebagai perisai atau perlindungan dari serangan musuh dari luar. Benteng tersebut berbentuk segi empat dengan luas sekitar dua kilometer persegi, dibangun pada Raja Bone ke VI *La Uliyo Bote-E Matinroe ri Itterung* hingga Raja Bone ke VII *Latenri Rawe BongkangE Matinroe ri Gucinna*. Adapun nama *Laleng Bata* diabadikan dari salah satu bahan baku pembuatan Benteng adalah Batu-Bata (batu merah).

Pada masa pemerintahan Belanda tahun 1905 dan Raja Bone Lapawoi Karaeng Sigeri nama *Laleng Benteng* atau *Laleng Bata* berganti dengan nama Watampone, yang asal, katanya adalah *Watang* (badan atau pusat) kerajaan Bone, yang dalam tulisan dan sebutannya terjadi penggabungan atau persenyawaan (*idgam mutamasilain*), sehingga Watangpone menjadi Watampone.

Letak geografis kota Watampone berada dalam posisi yang strategis, karena berada dipersimpangan jalur lalu lintas dari arah Barat ke Timur yang menghubungkan Propinsi Sulawesi Selatan dengan Propinsi Sulawesi Tenggara lewat pelabuhan BajoE. Demikian pula ke arah utara akan terhubung dengan Kabupaten Wajo dan Sidrap. Ke arah selatan akan terhubung dengan Kabupaten Sinjai dan Bulukumba.

Kawasan Kota Watampone terdiri dari tiga kecamatan yaitu Kecamatan Tanete Riattang, Kecamatan Tanete Riattang Barat dan Kecamatan Tanete Riattang Timur yang terletak di daerah pantai teluk Bone di mana diapit oleh dua tanjung yaitu tanjung Pallette dengan tanjung Pattiro.

Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone jumlahnya hanya tiga buah yaitu pertama Madrasah Aliyah Negeri I terletak di Jalan Jenderal Soekawati, posisinya di tengah kota dan dekat pasar sentral. Kedua Madrasah Aliyah Negeri II yang terletak di Jalan Yoesudarso, posisinya berada di bagian timur menuju arah Pelabuhan BajoE dan ketiga adalah Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Ma'had Biru berada di Jalan Jenderal Sudirman di bagian selatan kota, arah menuju ke Kabupaten Sinjai. Ketiga Madrasah Aliyah tersebut semuanya dalam kawasan Kecamatan Tanete Riattang.

B. Gambaran Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone

Kompetensi guru yang dimaksudkan adalah kemampuan yang menggambarkan tentang apa yang seyogyanya dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, baik berupa wawasan, sikap, perilaku dan skill yang ditampilkan sesuai tujuan yang telah ditentukan.

Kompetensi guru dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 dibedakan atas empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan peserta didik, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru madrasah Aliyah Se-Kota Watampone berada dalam kategori sedang, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1**Kategori Kompetensi Pedagogik Guru
Madrasah Aliyah se-Kota Watampone pada tahun 2008**

No	Kompetensi pedagogik	Frekuensi Tinggi	Frekuensi Sedang	Frekuensi Rendah
1	Penguasaan bahan	36:52 %	33:48 %	-
2	Pengelolaan Program BM	31:45 %	38:55 %	-
3	Pengelolaan Kelas	43:63,32 %	23:33,33 %	3:4,35 %
4	Penggunaan Media/Sumber	20:28,99 %	43:62,32 %	6:8,79 %
5	Penggunaan Metode	53:76,81 %	15:21,74 %	1:1,45 %
6	Pemahaman Karakteristik siswa	13:18,84 %	56:81,16 %	-
7	Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan	11:15,94 %	52:75,36 %	6:8,70 %
8	Penilaian Prestasi siswa	65:94,20 %	4:5,80 %	-
9	Penyelenggaraan Adm sekolah	21:30,43 %	42:60,87 %	6:8,70 %
10	Pemanfaatan Hasil Penelitian	11:15,94 %	36:52,17 %	22:31,89 %

Sumber Data: Hasil Pengolahan dari Angket tahun 2008

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh item mengenai kompetensi pedagogik ada enam item yang dominan dalam kategori sedang, namun ada empat item yang berkategori tinggi yaitu penguasaan bahan 52 %, pengelolaan kelas 63,32 %, penggunaan metode 76,81% dan cara penilaian prestasi siswa 94,20 %, sehingga menunjukkan bahwa walaupun kompetensi pedagogik dalam kategori sedang tetapi tetap survive dalam menjalankan

tugas kesehariannya karena keempat hal tersebut merupakan hal yang paling mendasar dalam menyelesaikan tugas seorang guru secara standar, aman dan tuntas.

Untuk menyusun dan menguasai bahan ajaran, tentu harus memahami GBPP, mempelajari ilmu dan aplikasinya secara relevan, melakukan pengkajian kurikulum dan buku teks dalam bidang studi tertentu secara aktif, mengikuti seminar dan diskusi baik secara internal maupun eksternal. melakukan evaluasi pengajaran, tanggap terhadap isu dalam sistem pendidikan dan merancang pembelajaran berbasis teknologi.

Untuk mengelola program belajar-mengajar sangat dibutuhkan kemampuan merumuskan tujuan, mengembangkan bahan dan strategi pembelajaran, mengenal kemampuan peserta didik dan merencanakan program remedial dan pengayaan. Demikian pula dalam pengelolaan kelas harus mampu menciptakan iklim dan suasana belajar yang kondusif dan interaktif, menguasai kelas dan ketrampilan mengajar dan mengatur ruang belajar.

Kemudian dalam penggunaan media, seorang guru harus berusaha membuat dan menggunakan alat bantu pelajaran, menggunakan buku paket, memanfaatkan perpustakaan dan laboratorium sebagai sumber/sarana belajar serta mengenal dan memilih suatu media belajar yang tepat. Dapat menggunakan berbagai metode secara kolaboratif dan silih berganti (variatif) agar pembelajaran

lebih produktif, kreatif, aktif, efektif dan menyenangkan seperti: metode ceramah, resitasi, demonstrasi, main peran, diskusi dan tanya jawab, *problem solving* dan sebagainya. Demikian juga strategi baru seperti: *Power of two*, *Question students have*, *Card sort*, *Active debate*, *Planted question*, *Information search*, *Learning contract*, *Everyone is a teacher here*, *Modeling the way* dan *Billboard ranking* (Zaini, dkk 2002:137-149).

Untuk membantu peserta didik memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara aktif melalui pengajaran kelas penuh dapat digunakan metode: *Inquiring minds want to know*, *Listening team*, *Guided note taking*, *Lecture bingo*, *Synergetic teaching*, *Guided teaching*, *Meet the guest*, *Acting out*, *What's my line*, *Video critic* (Silberman, 2002:95-118).

Dalam mengajar perlu difahami karakteristik siswa, baik mengenai kemampuannya, intelektualnya, latar belakangnya, hoby dan kebiasaannya, cita-cita dan harapannya, bakat dan pembawaannya, statusnya, lingkungannya dan sebagainya agar memudahkan dalam menyelesaikan kesulitan dan problemanya atau lebih tepat dalam memberikan bimbingan dan penyuluhan.

Seorang guru sedapat mungkin dapat menilai prestasi siswa secara tepat demi kepentingan pengajaran, sehingga perlu memahami konsep dasar dan fungsi penilaian, teknik prosedur dan macam-macam penilaian, menyusun alat dan

kreteria penilaian, menyelenggarakan menginterpretasikan dan mengambil umpan balik penilaian. Demikian pula, seorang guru perlu mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dengan memperhatikan struktur dan mekanisme organisasi sekolah, posisi dan fungsi masing-masing bagian yang ada dengan tetap mengacu pada peraturan, mekanisme dan kebijakan yang berlaku.

Agar pembelajaran tetap dinamis dan aktual, maka seorang guru perlu memanfaatkan hasil-hasil penelitian, baik oleh dan dari dirinya sendiri, maupun dari orang lain melalui majalah, teks boks dan jurnal yang terkait dengan bidang studinya. Sehingga secara permanen harus memahami struktur dan wajah suatu bentuk penelitian, mengetahui tahap dan langkah-langkah penelitian serta mampu melaksanakan, menafsirkan dan memberdayakan hasil-hasil penelitian untuk perbaikan pembelajaran.

2. Kompetensi kepribadian

Kepribadian adalah kehidupan yang merefleksikan elemen-elemen tingkah laku yang cenderung bertahan lama, berulang-ulang dan unik.

Sebagai seorang guru ada sejumlah nilai, komitmen dan etika yang mempengaruhi dan membentuk kepribadian, dimana kepribadian tersebut ditampilkan dalam bentuk perilaku dalam berhubungan siswa, teman kerja, keluarga dan masyarakat.

Pasal 28 Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 disebutkan bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan pada suatu jenis dan jenjang pendidikan, hanya dapat dilakukan oleh tenaga pendidikan yang berwenang mengajar. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga pengajar, maka tenaga pendidikan yang bersangkutan harus beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Pasal tersebut di atas menjadi pondasi dasar kepribadian yang memberikan kekuatan dalam mengembang amanah dan tanggung jawab sebagai guru.

Bertolak dari hasil penelitian yang dilakukaan terhadap guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone didapatkan bahwa kompetensi kepribadian berada dalam kategori tinggi, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2

**Kompetensi Kepribadian Guru Madrasah
Aliyah Se-Kota Watampone pada tahun 2008**

No	Kompetensi Kepribadian	Frekuensi Tinggi	Frekuensi Sedang	Frekuensi Rendah
1	Dapat Menjadi Panutan	36:52,18 %	33:47,82 %	-
2	Adil, Jujur dan Obyektif	54: 78,26 %	15:21,74 %	-
3	Disiplin, Ulet, Tekun dim Tugas	45:65,21 %	24:34,79 %	-
4	Simpatik, Luwes, Bijaksana dan Sederhana	39:56,52 %	30:43,48 %	-
5	Terbuka, Kreatif & Berwibawa	53:76,81 %	16:23,19 %	-
6	Memiliki Achievemen Motivation	53:76,81 %	16:23,19%	-
7	Peka, Dinamis terhadap Perkembangan zaman	53:76,81%	16:23,19 %	-

Sumber Data: Hasil Pengolahan dari Angket Tahun 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari ketujuh item mengenai kompetensi kepribadian didapatkan 47 orang dari 69 responden yang memberikan jawaban kategori tinggi atau sama dengan 71,80%.

Kompetensi kepribadian sangat permanen bagi seorang guru, karena dengan gambaran kepribadian itu menunjukkan keunggulan dan kehebatan, sehingga tidak semua orang bisa jadi guru, tetapi hanya orang yang memenuhi syarat dan

kualifikasi tertentu yang bisa jadi guru, karena guru merupakan personifikasi dari nilai-nilai yang disepakati oleh masyarakat, sehingga seseorang yang tidak sanggup menjadi contoh selayaknya janganlah jadi guru, oleh karenanya salah satu yang harus ditaati adalah sang guru sebagai pewaris dan penerus tugas Nabi. Dengan demikian, seorang guru harus selalu memikirkan perilakunya, karena segala yang dilakukannya akan dijadikan teladan oleh murid-muridnya bahkan mungkin dengan masyarakat sekitar.

Jabatan guru adalah suatu tugas dan wewenang yang diberikan oleh pemerintah atau masyarakat yang bertanggung jawab dalam membina, membimbing dan melatih anak didik, apakah secara individual atau klasikal, baik secara internal maupun secara eksternal menuju suatu tujuan atau perubahan yang diharapkan, baik yang sifatnya kognitif, afektif maupun yang sifatnya psikomotorik (skill).

Untuk diangkat sebagai guru disamping harus memenuhi syarat profesional (sesuai ijazah kependidikan dan keguruan), warga negara yang baik, sehat jasmani dan roahninya, memiliki bakat dan keahlian, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai, juga harus memenuhi syarat kepribadian agar seorang guru memiliki sikap mental terpuji dan pantas untuk diteladani.

Untuk meneguhkan betapa pentingnya kepribadian seorang guru, maka penulis kembali mendengarkan

(mencantumkan) Ikrar Guru Indonesia (PGRI, 1989) sebagai berikut:

1. Kami guru Indonesia, adalah insan pendidik bangsa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Kami guru Indonesia adalah pengembang dan pelaksana cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, pembela dan pengamal Pancasila yang setia pada Undang-undang Dasar 1945.
3. Kami guru Indonesia bertekad bulat mewujudkan tujuan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Kami guru Indonesia, bersatu dalam wadah organisasi perjuangan Persatuan Guru Republik Indonesia, membina persatuan dan kesatuan bangsa yang berwatak kekeluargaan.
5. Kami guru Indonesia menjunjung tinggi Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman tingkah laku profesi dalam pengabdian terhadap bangsa, negara serta kemanusiaan (Samana, 1994:118).

Terkait dengan kompetensi kepribadian guru, Mohd. Atiyah Al-Abrosyi mensyaratkan kepribadian guru sebagai berikut: a) zuhud, yaitu mengajar dengan maksud mencari keredaaan Tuhan. b) memelihara kebersihan lahir dan batin. c) ihlas dalam pekerjaan yaitu sesuai kata dengan perbuatan serta berterus terang. d) pemaaf, yaitu sanggup menahan diri dari kemarahan, lapang hati dan sabar. e) seorang guru

merupakan seorang bapak, dalam arti menempatkan murid-muridnya sebagai anak kandung sendiri. f) mengetahui tabiat murid yaitu tentang pembawaan, adat kebiasaan serta tingkat kedewasaannya.g) menguasai mata pelajaran.

Guru berperan sebagai figur sentral dalam pembelajaran, khususnya ketika terjalin interaksi belajar-mengajar di kelas, sehingga guru harus memiliki kepribadian yang mantap baik sifatnya psikologis (paedagogis) maupun pisik (jasmaniah).

Guru tidak hanya sekedar pelatih, tetapi juga sebagai panutan/figur yang digugu dan ditiru oleh anak didik dalam hal penampilan, tindakan, ucapan dan cara berpakaian.

Zakiah Darajat dalam Syaiful Bahri Jamarah (1994:59) menjelaskan bahwa: Faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik atau pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).

Kepribadian guru mempunyai pengaruh langsung yang terakumulasi terhadap hidup dan kebiasaan-kebiasaan belajar para siswa, karena siswa banyak menyerap sikap-sikap dari gurunya, merefleksikan perasaan-perasaannya.

menyerap keyakinan-keyakinannya, meniru tingkah lakunya dan mengutip pertanyaan-pertanyaannya. Kesemuanya itu bersumber dari kepribadian guru, dan akan terus melekat selama bertahun-tahun.

Kepribadian guru yang dimaksud tentu meliputi pengetahuan, keterampilan, idealisme dan sikap serta persepsi yang dimiliki tentang orang lain. Oleh karenanya, sebagai teladan guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil dan idola. Dimana seluruh kehidupannya merupakan figur yang paripurna. Guru bukan hanya sebagai mitra anak didik dalam proses belajar mengajar, tapi guru merupakan seorang ayah atau ibu yang dapat memberikan santapan jiwa. Perilaku siswa mencerminkan perilaku guru, yang mana dapat dilihat pada cara siswa bersikap atau berperilaku tertentu.

Sehubungan dengan kompetensi kepribadian guru, Nasution (1977:16) menunjukkan sepuluh ciri atau sifat guru yang disenangi siswanya, yaitu :1) guru yang senang membantu siswa dalam pekerjaan sekolah dan mampu menjelaskan isi pengajarannya secara mendalam dengan menggunakan bahasa yang efektif, disertai contoh-contoh yang kongkrit. 2) guru yang berperangai riang, berperasaan humor, dan rela menerima lelucon atas dirinya. 3) bersikap bersahabat merasa seorang dari anggota dari kelompok kelas atau sekolahnya. 4) penuh perhatian kepada perorangan siswanya, berusaha memahami keadaan

siswanya, dan menghargainya. 5) bersikap korektif dalam tindak kegurunya dan mampu membangkitkan semangat serta keuletan belajar siswanya. 6) bertindak tegas, sanggup menguasai kelas dan dapat membangkitkan rasa hormat dari siswa kepada gurunya. 7) guru tidak pilih kasih dalam pergaulan dengan siswanya dan dalam tindak kegurunya. 8) guru tidak senang mencela, menghinakan siswa dan bertindak sarkastis. 9) siswa merasai dan mengakui belajar sesuatu yang bermakna dari gurunya. 10) secara keseluruhan guru hendaknya berkepribadian yang menyenangkan siswa dan pantas menjadi panutan para siswanya.

Jadi dapat dipahami bahwa kepribadian merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pendidikan dan pengajaran, selama ia mengajar dan bergaul dengan anak didik. Begitu pula dengan intensitas hubungan guru dengan anak didik, juga pada prestasi belajarnya, ikut pula dipengaruhi oleh kepribadian guru tersebut.

Kompetensi kepribadian guru ditunjukkan dengan ciri-ciri, kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan bewibawa, tanggung jawab, terbuka, punya jati diri serta menjadi teladan bagi peserta didik, karena dari tangannyalah terwujud manusia yang berbudi luhur, berperilaku terpuji, berprestasi dan berkualitas sebagai bukti alat ukur pertanggungjawaban pelaksanaan tugas yang diamanahkan padanya. Dengan demikian, menurut Yamin (2007:103) ada

seperangkat kapabilitas yang harus dimiliki oleh guru yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab sempurna dan mengerti pekerjaannya dengan jelas.
- b. Memiliki kualifikasi dan kapabilitas untuk mengerjakan tugas pembelajaran.
- c. Memiliki kewenangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam pembelajaran.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 8 ditegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik (strata satu dan diploma empat), kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial guru merupakan kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali dan warga masyarakat sekitar. Kompetensi sosial menggambarkan tingkat hubungan manusia (*human relation*) seperti: sikap menerima orang lain (*accepting others*) keakraban (*friendliness*) dan simpatik (*simpaty*).

Adapun kompetensi sosial guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone berada pada kategori tinggi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3

**Kompetensi Sosial Guru Madrasah Aliyah
Se-Kota Watampone Tahun 2008**

No	Kompetensi sosial	Frekuensi Tinggi	Frekuensi Sedang	Frekuensi Rendah
1	Memelihara hub baik dgn masyarakat (kerjasama)	65:94,20 %	4:5,80 %	-
2	Membangun Peran serta Orang tua/masyarakat (kemitraan)	61:88,40 %	4:5,80 %	4:5,80 %
3	Komunikatif, Apresiatif dan berkearifan lokal	50:72,46 %	19:27,54 %	-

Sumber Data : Hasil Pengolahan dari Angket Tahun 2008

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada sekitar 58 orang dari 69 responden yang memberikan jawaban kategori tinggi atau sama dengan 84,68 %. Sorang guru harus mampu melakukan hubungan sosial yang baik, mantap dan harmonis, baik terhadap siswa, teman sejawat, pimpinan maupun masyarakat sekitar agar pelaksanaan pendidikan bisa lancar dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Kompetensi sosial dalam ruang lingkupnya termasuk kemampuan menghargai keragaman sosial dan pendapat

orang lain, membina suasana kelas dan kerja yang kondusif, mendorong kerjasama, membina kemitraan, berkomunikasi secara lancar, apresiatif dan bisa memahamai kearifan yang bersifat lokal.

Sebahagian kecil di antara guru dan pimpinan Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone memiliki kemampuan dan ketrampilan pelayanan sosial sebagai Mubalig, baik dalam menyampaikan Khutbah Jum'at, Khutbah Idul Fitri dan Idul Adha, demikian juga dalam membawakan hikmah Maulid dan Isra' Mi'raj Nabi Muhammad saw. Serta membawakan Ta'ziah, Baca Al-Barzanji, nasehat perkawinan dan acara perkawinan lainnya. Sehingga secara sosial mereka sangat populer di masyarakat. Artinya sebagai guru yang kompeten, tidak dapat melepaskan diri dari bidang sosial kemasyarakatan, karena dilain segi seorang guru juga adalah anggota masyarakat yang turut bertanggung jawab dalam memajukan kehidupan masyarakat, memelihara persatuan dan kesatuan bangsa, ikut menyukkseskan pembangunan nasional.

Untuk memelihara persatuan dan kesatuan bangsa, maka seorang guru harus memahami semua hal yang bertalian dengan kehidupan nasional, seperti mengenal suku-bangsa, adat istiadat, kebiasaan, norma-norma, kebutuhan dan kondisi lingkungan dan seterusnya. Demikian juga harus menghargai suku bangsa lainnya, menghargai agama yang dianut oleh orang lain, menghargai sifat dan

kebiasaan agar pemahaman dan penghargaan itu menjadi contoh/teladan terhadap siswa disekolah.

Menyuksekkan pembangunan dalam masyarakat menjadi pengabdian seorang guru dengan cara ikut melaksanakan kegiatan gotong-royong, ikut peduli dan membantu orang miskin sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

4. Kompetensi profesional

Kata profesional menurut Sujana (1991) dalam Usman (2000:14) berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1976:768) kata profesional berarti: orang yang melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan ketrampilan atau kemampuan yang besar atau luar biasa serta menerima pembayaran dari padanya. Maka dari situ dapat dipahami bahwa yang namanya profesional adalah: a) bersangkutan dengan profesi, b) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan c) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Dengan demikian, seorang yang namanya pekerja profesional harus memiliki daya tanggap yang berlandaskan kearifan (*informed responsiveness*) atau memiliki filosofi dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya sehingga berbeda dengan pencuri atau tukang becak. Dari situ dapat diketahui bahwa orang yang profesional adalah *qualified people* karena telah terseleksi secara ketat sampai mereka dinyatakan memenuhi syarat profesional.

Adapun syarat profesi, antara lain sebagai berikut: 1) menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. 2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai bidang profesinya. 3) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai. 4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. 5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Ali, 1985). Syarat tersebut masih ditambahkan oleh Usman (2000:15) yaitu memiliki kode etik, klien dan diakui oleh masyarakat.

Adapun ciri-ciri profesi telah diidentifikasi oleh Moore (dalam Yamin, 2007:14) sebagai berikut: 1) seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya. 2) Ia terikat oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan perilaku. 3) Ia anggota organisasi profesional yang formal. 4) Ia menguasai pengetahuan

berguna dan berketrampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus. 5) Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi dan pengabdian. 6) Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali. Selanjutnya ditambahkan oleh Joni (1984) bahwa 1) profesi itu diakui oleh masyarakat/pemerintah. 2) sebelum melaksanakan pekerjaan profesional tersebut diperlukan persiapan yang sengaja dan sistimatis. 3) ada mekanisme penyaringan yang berjalan secara efektif. 4) ada organisasi profesi yang melindungi dan menjamin penyelenggaraan layanan.

Dalam kaitan itu Lutfi (1984) mengajukan delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan yang dapat disebut sebagai profesi, yaitu:

1. Panggilan hidup yang sepenuh waktu.
2. Didasari pengetahuan, kecakapan atau keahlian.
3. Kebakuan universal.
4. Berdimensi pengabdian.
5. Memiliki kecakapan dan kompetensi aplikatif.
6. Otonomi.
7. Punya kode etik.
8. Punya klien.

Untuk melihat gambaran kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone, ada baiknya diperhatikan tabel di bawah ini:

Tabel 4
Gambaran Kompetensi Profesional Guru
Madrasah Aliyah se-Kota Watampone Tahun 2008

No	Kompetensi profesional	Frekuensi Tinggi	Frekuensi Sedang	Frekuensi Rendah
1	Penguasaan Materi Pelajaran	45:65,21 %	22:31,89 %	2:2,90 %
2	Penghayatan terhadap Landasan kependidikan & Keguruan	23:33,33 %	42:60,87 %	4:5,80 %
3	Pemahaman ttg proses Pembelajaran, Pend & Keguruan	45:65,21 %	22:31,89 %	2:2,90 %
4	Pemahaman ttg Kode Etik	50:72,46 %	15:21,71 %	4:5,80 %
5	Pengahayan terhdp lkrar PGRI	19:27,54 %	35:50,72 %	15:21,74 %

Sumber Data: Hasil Pengolahan dari Angket Tahun 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari kelima pertanyaan yang diajukan dan dikembalikan dari 69 responden, ada sekitar 36 orang yang jawabannya kategori tinggi, atau sama dengan 52,75 %, ada sekitar 27 orang yang menjawab kategori sedang, atau sama dengan 10,14%, dan ada 6 orang yang jawabannya kategori rendah atau sama dengan 6,11 %.

Penguasaan materi terjadi pada guru-guru senior, sedangkan bagi guru pemula dan guru honorer, pelan-pelan menguasai bagian-bagian tertentu, sehingga lama kelamaan juga akan terjadi penguasaan, karena sebagai guru yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswanya tentu diharapkan memiliki pengetahuan yang luas dari studi yang diajarkan, maka selayaknya mengetahui konsep dan struktur keilmuan yang diajarkan, mempunyai wawasan regional, nasional, internasional dan global.

Seorang guru dapat melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, dinamis, dan bermakna, jika terlebih dahulu menguasai materi dan bahan apa yang akan diajarkan, karena dengan begitu siswa akan tertarik dan lebih yakin terhadap apa yang disampaikan oleh guru.

Selain menguasai materi, juga harus menguasai ilmu mendidik, seperti dasar-dasar pendidikan, metode mengajar, media pembelajaran, pengelolaan kelas dan waktu serta memahami karakteristik siswa. Demikian pula, perlu mengenal kembali landasan-landasan pendidikan, seperti landasan filosofis, historis, kultural, hukum, sosial, ekonomi dan iptek. Begitu pula landasan alquran, al-sunnah dan al-ijtihad bagi pendidikan Islam. Perlu direnungkan dan dihayati kembali kode etik dan janji PGRI, agar tetap eksis dan aktual dalam menjalankan tugas.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan untuk memahami materi pembelajaran secara luas dan

mendalam, yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan. Kompetensi dan strategi profesional guru dalam penampilannya ada yang terkait dengan kemampuan intelektual, sikap dan perilaku.

Good (dalam Samana, 1994:27) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri tertentu yaitu: (1) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya; (2) memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang; (3) mendapat pengakuan dari masyarakat atau Negara.

Menurut Tilaar, (2000: 138) ciri-ciri guru yang profesional adalah sebagai berikut: 1) memiliki suatu keahlian tersendiri. 2) merupakan suatu panggilan mumi. 3) memiliki teori yang baku secara universal. 4) mengabdikan diri untuk masyarakat serta untuk kepentingan diri sendiri. 5) dilengkapi dengan kecakapan diagnosis dan kompetensi aplikasi. 6) memiliki otonomi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. 7) mempunyai kode etik. 8) mempunyai klien dengan jelas. 9) mempunyai organisasi yang jelas dan kuat. 10) mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang lain.

Syah (1997:230) menyebutkan bahwa dalam menjalankan kewenangan profesionalnya guru, dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan yang bersifat psikologis, yaitu: (1) kompetensi *kognitif*, meliputi ilmu pengetahuan kependidikan dan pengetahuan materi bidang

studi yang diajarkan; (2) kompetensi *afektif* meliputi konsep diri dan harga diri, mawas diri dan efikasi kontekstual, dan sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain; (3) kompetensi *psikomotor*, meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang dilaksanakannya berhubungan dengan tugasnya selaku guru.

Menurut Arifin, (2000:104) ada sepuluh tugas bagi guru yang profesional, yaitu: 1) memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah yang benar. 2) melalui latihan kultural dan profesional yang cukup memadai. 3) membuktikan skill di tengah-tengah masyarakat yang merupakan hasil belajar dan pembawaan. 4) menguasai seperangkat ilmu yang sistematis. 5) memenuhi syarat terhadap penampilan dalam melaksanakan tugas dari segi waktu dan cara kerja. 6) mampu mengembangkan teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang telah teruji. 7) merupakan tipe pekerjaan yang dapat memberikan keuntungan yang hasilnya tidak dibakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu. 8) merupakan kesadaran kelompok yang telah dipola untuk memperluas pengetahuan ilmiah menurut bahasa teknis. 9) mempunyai kemampuan sendiri dan tetap berada dalam profesinya sebagai batu loncatan. 10) menjunjung tinggi kode etik profesinya.

Dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 ditegaskan prinsip profesionalitas sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru;

Dengan demikian kompetensi profesional guru diharapkan dapat menjadi agen pembelajaran yang edukatif baik sebagai fasilitator, motivator, inspirator, maupun sebagai pemacu dan perekayasa pembelajaran.

Menurut Pidarta (1998:282) ada tujuh cara mengembangkan kompetensi profesional, yaitu:

1. Belajar di rumah sendiri.
2. Belajar di perpustakaan.
3. Membentuk Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS).
4. Mengikuti pertemuan ilmiah.
5. Studi lanjut.
6. Mengikuti pertemuan organisasi profesi.
7. Ikut dalam berbagai kompetisi ilmiah.

C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-kota Watampone

Akumulasi kompetensi pedagogik yang berkategori sedang, kompetensi kepribadian yang berkategori tinggi, kompetensi sosial yang berkategori tinggi dan kompetensi profesional yang berkategori tinggi, sehingga secara umum kompetensi guru berada pada kategori tinggi, akan berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5**Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada
Madrasah Aliyah se-Kota Watampone, Tahun 2008**

No	Kinerja guru	Frekuensi Tinggi	Frekuensi Sedang	Frekuensi Rendah
1	Senang dan bangga Menjadi guru	69:100%	-	-
2	Bukti-bukti kesetiaan (rajin, tekun dan disiplin)	69:100%	-	-
3	Kerjasama (siswa, teman sejawat, pimpinan dan masyarakat)	69:100%	-	-
4	Nilai-nilai luhur yang dijadikan landasan (tradisi, adat, budaya, falsafah dan agama)	69:100%	-	-

Sumber Data: Hasil Pengolahan dari Angket Tahun 2008

Dari 69 responden, ada 30 orang laki-laki dan 39 perempuan, 38 orang di antaranya adalah guru tetap dan 31 orang guru honorer, baru 4 orang yang sudah lulus sertifikasi, tetapi belum pernah ada yang menerima tunjangan sertifikasi tersebut. Kemudian ada 5 orang telah mengirim portopolio untuk diproses dan masih ada 60 orang yang belum mendapatkan jatah, namun 100 % mengaku senang dan bangga menjadi guru, karena guru itu adalah pahlawan, teladan, panggilan nurani, mencerdaskan kehidupan bangsa, tempat untuk mentranfer ilmu, rangsangan untuk selalu belajar terus, wadah beramal jariah, pengembangan kompetensi dan pekerjaan yang menjanjikan masa depan.

Dalam penelitian yang diarahkan pada guru Madrasah Aiyah Se-Kota Watampone, penulis tidak mendapatkan adanya guru yang mengundur diri atau merasa malu jadi guru, walaupun dengan status guru honorer dengan imbalan yang hanya pas-pasan untuk memenuhi biaya transportasi setiap hari. Mereka menjalankan tugas sepenuh hati, penuh ketekunan, keuletan dan kedisiplinan, bisa bekerjasama dengan siapa saja, baik dari teman sejawat, pimpinan maupun dengan masyarakat, karena dalam menjalankan tugas mereka tetap memegang teguh nilai-nilai luhur, seperti: tradisi, adat, budaya, falsafah dan agama.

Dalam kesehariannya guru honorer nampak lebih serius dan lebih terkonsentrasi menjalankan amanah mengajar dibanding guru tetap pada umumnya, karena guru honorer lebih muda, lebih segar, lebih gesit dan merasa lebih tertantang untuk mendapatkan berbagai pengalaman baru dan lebih pede dengan berbagai tugas baru untuk memperaktekkan ilmu yang pernah mereka tekuni serta lebih berpeluang untuk menunjukkan jati dirinya sebagai guru.

Guru tetap dan guru honorer sama-sama memiliki perasaan senang dan bangga, terutama ketika mereka tampil di depan khalayak atau siswa dengan Pakaian Dines Harian (PDH), Pakaian Sipil Lindungan Masyarakat (LINMAS) dan pakaian seragam lainnya, dimana tidak ada pebedaannya antara guru tetap dengan guru honorer, kecuali pada waktu menerima gaji.

Mereka merasa bangga bisa jadi guru, walaupun dengan guru honorer, karena ternyata tidak semua orang bisa diterima dan bisa terdata pada tahun yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Artinya untuk masuk guru honorer, apalagi terjaring dipendataan sungguh menjadi peluang dan persaingan yang ketat, karena di Kota Watampone ada berbagai Perguruan Tinggi yang menelorkan calon guru, baik yang negeri maupun swasta, seperti alumni Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) MUHAMMADIYAH, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) AL-GAZALI, Pendidikan Guru SD (PGSD UNM). Ditambah alumni dari luar seperti dari Makassar dan daerah-daerah lain.

Jabatan fungsional guru memiliki daya pikat tersendiri, baik disebabkan motivasi dari orang tua maupun sebagai upaya dan momentum untuk menemukan impian yang dari bersangkutan, sehingga menjadi refleksi yang membangkitkan rasa bangga, apalagi dengan adanya janji yang sungguh menggembirakan, bahwa semua orang yang masuk namanya dalam pendataan guru honorer akan diangkat setiap tahun sampai habis pada tahun 2009. Ditambah pula dengan isu sertifikasi yang cukup menjanjikan tunjangan yang besar, yang diperuntukkan bagi guru tetap maupun guru honorer yang memenuhi persyaratan tertentu.

Pada umumnya senang dan setuju adanya program sertifikasi, karena dengan sertifikasi akan terjadi peningkatan kesejahteraan dan kualitas, tercipta kreativitas dan terbentuk integritas pribadi yang eksis dan berwibawa. Sehingga seorang guru tidak perlu mencari kerja lain untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidup keluarganya, tidak etis lagi menjajangkan makanan dan minuman di sekolahan sekedar untuk memenuhi

kebutuhan mendesak dalam kehidupan keluarganya. Mereka merasa mendapatkan angin segar bagaikan angin surga, tetapi dibalik itu penuh berbagai keraguan dan ketidak pastian. Sebahagian kecil di antara mereka menganggap program sertifikasi itu hanya janji-janji sekedar untuk menggembirakan guru, karena pelaksanaannya tidak sepenuh hati, aturan mainnya sangat semrawut, waktunya selalu diolor-olor atau sengaja diperlambat, sehingga proses dan hasilnya pun kurang meyakinkan.

Untuk menyoroti kinerja guru, maka perlu diperharikan hal-hal berikut:

1. Menjadikan pekerjaan guru itu sebagai panggilan hidup yang sepenuh waktu, artinya pekerjaan guru dilakukan sepenuh hati, serta berlangsung dalam jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup.
2. Membangun pekerjaan guru dengan berbagai pengetahuan dan kecakapan atau keahlian yang dipelajari dan bukan terjadi seketika.
3. Pekerjaan guru itu dilakukan sesuai teori, prinsip, prosodur dan anggapan dasar yang sudah baku secara universal, sehingga mampu memberi pedoman dan pelayanan terhadap mereka yang membutuhkan.
4. Menjadikan pekerjaan guru sebagai pengabdian untuk mencerdaskan masyarakat dan bukan untuk mencari keuntungan secara material bagi diri sendiri.

5. Pekerjaan guru hendaknya mengandung unsur-unsur kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani.
6. Pekerjaan guru hendaknya dilakukan secara otonomi atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang ketetapanannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan seprofesinya.
7. Pekerjaan guru hendaknya memuat kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.
8. Pekerjaan guru dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan (klien) yang pasti dan jelas. (Lutfi, 1984).

Demikian juga menurut Aqib (2002:147) ditegaskan bahwa untuk mewujudkan kinerja guru yang profesional diharapkan memiliki karakteristik citra guru sebagai berikut:

1. Memiliki semangat juang yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap.
2. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek.
3. Mempunyai kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai disertai atas kerja yang kuat.
4. Memiliki kualitas kesejahteraan yang memadai.
5. Mandiri, kreatif dan berwawasan masa depan.

Untuk menjamin keberhasilan pendidikan, maka faktor sikap mental tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Adapun sikap mental yang dimaksud menurut Paraba (2000:42) adalah sebagai berikut:

1. Kemauan untuk belajar dan senantiasa meningkatkan kemampuan diri segala, terutama yang relevan dengan tugas pokoknya.
2. Memiliki sifat-sifat terpuji (akhlakul karimah) dan berusaha menghindarkan diri dari sifat-sifat tercela, karena guru adalah Ikhlas dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (tanpa pamrih).
3. Kemampuan untuk bekerja keras, sabar dan tak pernah kenal lelah dan menyerah.
4. Teladan bagi peserta didiknya.
5. Kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas profesi yang disandangnya.

Kinerja guru akan membaik atau meningkat, jika didukung oleh kemampuan personal, maka sehubungan dengan itu, Johnson menegaskan bahwa kemampuan personal guru mencakup: 1) Menampilkan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru. 2) Pemahaman dan penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru. 3) Kepribadian, nilai, sikap hidup yang ditampilkan adalah dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan/teladan bagi siswanya (Hamalik, 2002:24).

Sekolah sebagai lembaga formal, sekaligus sebagai pusat kegiatan pembelajaran perlu senantiasa diupayakan situasi yang kondusif, lingkungan yang bersih, sehat, indah dan aman agar kinerja guru dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai target dan mutu yang diharapkan. Demikian juga, kompetensi guru bisa meningkat, kinerja meningkat, jika pengawasan berjalan secara proporsional, baik yang sifatnya pengawasan melekat (dilakukan oleh leader dan supervisor), maupun pengawasan malaikat, dalam arti seseorang dalam menjalankan tugas merasa selalu disaksikan dan diawasi oleh Allah SWT. bersama para Malaikatnya.

Agar guru melaksanakan tugas dengan baik, maka faktor pengawasan, kedisiplinan yang tinggi dan peningkatan kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja dengan baik. Dalam kaitannya dengan itu Paraba, (2000:34) mengemukakan sembilan faktor pendukung tercapainya proses kinerja guru dengan baik, yaitu: 1) meningkatkan semangat kerja yang berada dibawah tanggung jawab atasan dan kesadaran individu masing-masing. 2) mendorong aktivitas dan kreativitas serfa memiliki dedikasi yang tinggi. 3) mendorong tercapainya suasana yang kondusif di dalam lingkungan pengawasan. 4) menampung, melayani dan mengakomodir segala macam keluhan aparat kependidikan di sekolah dan berusaha membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. 5) membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja dari semua unsur yang terkait. 6) membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstra kurikulum sekolah. 7)

membimbing dan mengarahkan seluruh personil terutama guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah. 8) menampilkan sikap seorang pemimpin yang demokratis. 9) pengawas, kepala sekolah, guru memiliki komitmen yang tinggi bahwa tugas supervisi merupakan mitra kerja.

Kinerja guru menjadin menurun jika motivasi kerja tidak terwujud, merasa kurang diperhatikan oleh pemerintah, beban mengajar terlalu banyak/berat yang tidak dibarengi dengan insentif yang memadai, kurang dikontrol oleh atasan dan dihindangi rasa tanggung jawab yang kurang.

Dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas sekolah dan peningkatan mutu, maka kelihatan bahwa faktor guru sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan tertentu, karena pada akhirnya sangat bergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan program pembelajaran yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Apakah sang guru melaksanakan dan merealisasikan pembelajaran dengan cara modern atau cara lama sangat bergantung pada kinerjanya, dan kinerja guru tentu sangat dipengaruhi oleh tingkat penghasilan yang memadai atau sistem penggajian yang lebih layak bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Hanya guru yang bisa memperbaiki mutu pendidikan, karena gurulah yang sehari-harinya menjadi ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Maka ketika guru dalam situasi dan kondisi yang semakin membaik, maka keadaan pendidikan pun akan semakin membaik, tetapi ketika keadaan semakin memburuk

3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
7. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
8. Guru bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
9. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan (Samana 1994:117).

Kinerja guru dalam bentuk rasa senang dan bangga menjadi guru, setia, dan bekerjasama yang dilandasi dari nilai-nilai luhur akan mewarnai dan semakin memperteguh profesionalisme seorang guru dalam mendisain program pengajaran, maupun dalam melaksanakan proses belajar mengajar

7

BAB V

PENUTUP

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap pembahasan hasil penelitian, maka dapatlah disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi guru pada madrasah Aliyah Se-Kota Watampone secara umum (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional), termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki cukup standar dan memadai untuk melaksanakan proses pembelajaran, sekaligus bisa mendorong proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa semakin standar dan mantap kompetensi guru, maka semakin lancar dan mantap pula proses maupun pencapaian tujuan pembelajaran.
2. Kinerja guru pada madrasah Aliyah Se-Kota Watampone berada pada kategori tinggi, karena tinggi atau rendahnya atau mantap tidaknya kinerja guru sangat bergantung pada tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Semakin tinggi tingkat kompetensi, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja yang ditampilkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi guru, maka

akan semakin rendah pula kinerja yang diaplikasikan dalam mendesain dan melaksanakan program pembelajaran.

B. Saran-saran

1. Untuk meningkatkan dan memantapkan kompetensi guru, Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone khususnya dan guru pada umumnya, maka pada dasarnya harus dilakukan sendiri oleh para guru sendiri, seperti memperbanyak literatur, memanfaatkan hasil penelitian, bersikap disiplin termasuk dalam mengikuti MGMP lalu ditunjang oleh pemerintah, terutama dalam pengadaan sarana dan prasarana, peningkatan status, percepatan proses dan pelaksanaan sertifikasi.
2. Agar lancar dalam pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan pada Madrasah Aliyah se-Kota Watampone, maka disarankan untuk dilakukan upaya peningkatan kinerja, yang antara lain: peningkatan kompetensi, memprogramkan dan melaksanakan studi lanjut, peningkatan kesejahteraan dan penghasilan, mengikuti pendidikan dan pelatihan, menghargai prestasi, dan melaksanakan supervisi secara berkala.

7



DAFTAR PUSTAKA

D

DAFTAR PUSTAKA

- Al Abrosyi, Mohd. Atiyah. *At Tarbiyah al Islamiyah*, diterjemahkan oleh Bustani A. Gani dengan judul "Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam". Jakarta : Bulan Bintang. 1984
- Ali, Muhammad, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensido, 2000
- Ali, A. Muh. *Bone Selayang Pandang*. Bone: Pemda Tingkat II. 1964
- Aqib, Zainal. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya : Insan Cendekia. 2002
- Arifin, H.M. *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000
- Arnold, J. Hugh & Fiedman C. Danial. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill Book Company, 1996
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Danim, Sudarman. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Davies, K.Ivor. *The Management of Learning*. London: McGraw-Hill Book Company, 1971
- Depag. *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2006
- Debdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka, 1997

- Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994
- Fattah, Naniang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999
- Gomes, F.C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Gorton, R.A. *School Administrative*. Iowa: WM. C. Brown Company Publisher Millwaukers, 1977
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Hickman, R. Graig. *Mind Manager, Soul of Leader*. New York: Wiley and Sone, 1990
- Joni, T. Raka. *Wawasan Kependidikan Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti P2LPTK, 1984
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. *Organisasi dan Manajemen Terjemah A. Hasyim Ali*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Kerlinger, F.N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Terjemah Landung R Simatupang. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Bandung: Penerbit Alumni, 1980
- Lutfi, Mukhtar. *Mimbar Pendidikan*. Bandung : IKIP. 1984
- Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset 2003
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakaeya Offset, 2005
- Nasution. S. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Bandung: Penerbit Bumi Aksara, 1977

- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997
- Paraba, Hadirja. *Wawasan Tugas dan Tenaga Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Friska Agung Insani, 2000
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1988
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Robbins, SP. *Teori Organisasi, Struktur-Desain-Aplikasi*. Alih bahasa Yusuf Udaya. Jakarta: Penerbit Arcan, 1995
- Samana, *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1994
- Sardiman, AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
- Silberman, Mel. *Active Learning* Yogyakarta: YAPPENDIS, 2002.
- Sujana, Nana. *Dasar-Dasar Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 1991
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 1997
- Syah, Muhibbin. *Psikologis Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1997
- Stoner, E. Freeman, Daniel G. *Manajemen*. Jakarta: Prenhakindo, 1994
- Tilaar H.A.R. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999
- Thoha, Miftah. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996
- Undang-Undang Guru dan Dosen. *UU RI No. 14 Tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI. Tentang Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Depag RI. 2006

Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000

Yamin, Martinis. *Profesionalisme Guru dan Impelementasi KTSP*. Jakarta :Gaung Persada Press, 2007

Zaini, Hisyam dkk. *Desain Pembelajaran Di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga CTSD. 2002

Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000

LAMPIRAN I

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Guru : Tetap Honorer
4. Pendidikan Terakhir :
5. Golongan :
6. Madsah Aliyah :

No	Pertanyaan seputar kompetensi dan kinerja guru	Jawaban sesuai keadaan sesungguhnya
1	Dalam setiap semester, apakah pelajaran telah dikuasai?	a. Seluruhnya b. sebahagian c. sebahagian kecil
2	Apakah program BM dikelola secara sempurna?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
3	Apakah dalam setiap kali mengajar diawali dengan pengelolaan kelas?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
4	Apakah dalam pembelajaran digunakan media/sumber belajar?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
5	Berapa macam metode yang sering digunakan dalam mengajar?	a. banyak metode b. dua metode c. satu metode
6	Apakah dalam mengajar anda mampu mengenal karakteristik siswa?	a. Seluruhnya b. sebahagian c. sebahagian kecil
7	Apakah setelah mengajar dikelas secara terjadwal, anda melakukan bimbingan kepada siswa tertentu?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
8	Apakah penilaian prestasi siswa pada	a. tugas, ujian harian,

	akhir semester berdasarkan pada:	<p>dan ujian akhir</p> <p>b. ujian harian, dan ujian akhir</p> <p>c. ujian akhir saja</p>
9	Bagaimana anda menyelesaikan ketika ada siswa bermasalah secara krusial?	<p>a. Melaporkan kepada kepala sekolah agar orang tuanya disurati dan diminta segera datang di sekolah</p> <p>b. berembut dengan guru lain terutama guru BP</p> <p>c. menyelesaikannya sendiri</p>
10	Apakah dua tahun terakhir ini anda pernah membaca hasil penelitian yang terkait dengan bidang studi yang diajarkan?	<p>a. Selalu</p> <p>b. kadang-kadang</p> <p>c. jarang sekali</p>
11	Sebagai seorang guru, apakah merasa pantas untuk dijadikan panutan bagi siswanya?	<p>a. sangat pantas</p> <p>b. pantas-pantas saja</p> <p>c. kurang pantas</p>
12	Apakah anda memegang teguh nilai keadilan, kejujuran, dan obyektifitas?	<p>a. Selalu</p> <p>b. kadang-kadang</p> <p>c. jarang sekali</p>
13	Apakah anda merasa disiplin, ulet, dan tekun dalam menyelesaikan tugas?	<p>a. Selalu</p> <p>b. kadang-kadang</p> <p>c. jarang sekali</p>
14	Apakah anda merasa berpenampilan simpatik, luwes, bijak, dan sederhana?	<p>a. Selalu</p> <p>b. kadang-kadang</p> <p>c. jarang sekali</p>
15	Apakah sikap terbuka, kreatif, berwibawa, achieveman motivation, peka dan dinamis pantas dimiliki oleh guru yang berprestasi?	<p>a. sangat pantas</p> <p>b. pantas-pantas saja</p> <p>c. kurang pantas</p>
16	Apakah anda menyadari bahwa kerjasama dengan masyarakat penting demi kestabilan dan peningkatan mutu sekolah?	<p>a. sangat penting</p> <p>b. biasa-biasa saja</p> <p>c. kurang penting</p>
17	Apa saja peran serta masyarakat yang diwujudkan terhadap sekolah?	<p>a. berupa pemikiran, tenaga, dan dana</p> <p>b. berupa tenaga dan dana</p> <p>c. berupa pemikiran saja</p>
18	Apakah anda senang melayani,	<p>a. sangat senang</p>

	menghargai, dan memahami budaya masyarakat sekitar?	b. biasa-biasa saja. c. kurang senang
19	Apakah materi pelajaran untuk setiap hari, langkah-langkahnya sudah dipersiapkan dari rumah?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
20	Apakah anda termasuk orang yang memahami landasan pendidikan secara mantap?	a. sangat paham b. sungguh paham c. kurang paham
21	Apakah anda mengindahkan kode etik dalam menjalankan tugas sebagai guru?	a. Selalu b. kadang-kadang c. jarang sekali
22	Apakah anda masih mengingat Ikrar Guru Indonesia/ PGRI ?	a. ingat betul b. beberapa poin saja c. tidak ingat lagi
23	Apakah anda merasa senang dan bangga menjadi seorang guru ?	
24	Apa yang anda bisa tunjukkan sebagai bukti kesetiaan sebagai guru?	
25	Dengan siapa anda bisa kerjasama agar sukses menjalankan tugas guru?	
26	Nilai-nilai apa yg diperpegangi sehingga tabah mengabdikan seb. Guru ?	

LAMPIRAN II

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Keterangan
1	Dra. Hj. ST. Safinah	MAN I
2	Dra. Hj. Marwah G	MAN I
3	Hamzah S.Pd.I M.Pd.I	MAN I
4	Drs. H.A. Ali Khan M.Pd.I	MAN I
5	Drs. Muh. Syukur	MAN I
6	Drs. Abd. Azis S.Pd.	MAN I
7	Dra. Hj. Nurhasnah	MAN I
8	Dra. Idawirdiana	MAN I
9	Dra. Juharni	MAN I
10	Dra. St. Sulaeha	MAN I
11	Baharuddin S.Pd.	MAN I
12	Syamsidar P	MAN I
13	Nasir S.Pd.	MAN I
14	A. Burhanuddin S.Kom	MAN I
15	Irmawati SE	MAN I
16	Muh. Arkam S.Pd.I	MAN I
17	Tahirah S.Ag	MAN I
18	Suraedah S.Pd.I	MAN I
19	A.Sudirman Abu Hayer SS. S.Pd.	MAN I
20	Drs. Agustan AW	MAN I
21	Drs. Muslimin	MAN I
22	Dra. Arsiah	MAN I
23	Drs. Tahar M.Pd.I	MAN I
24	Hamzah S.Ag. M.Ag.	MAN I
25	Muhammad Firman S.Ag.	MAN I
26	Kasmawati S.Pd.	MAN I
27	Salmiati S.Pd.I	MAN I
28	Drs. Kaharuddin S.Pd.	MAN I
29	Suriati S.Pd.	MAN I
30	Dra. Ruhaedah	MAN I
31	Nurhayati S.Pd.I	MAN II
32	Muh. Rafid S.Ag.	MAN II

33	Suwaebah S.Ag.	MAN II
34	M. Firdaus S. Pd.I	MAN II
35	Dra. Wahidah Yunus	MAN II
36	Rosmawati S.Pd.	MAN II
37	Sudarmi S.P.	MAN II
38	Muhammad Daud S.Ag	MAN II
39	Amilah Maspufah S.Pd.	MAN II
40	Salam S.Pd.	MAN II
41	Sitti Shaliha S.Ag.	MAN II
42	Andi Irwan S.S.	MAN II
43	Muh. Nur Musbir S.Ag.	MAN II
44	Nasyriani Kadir S.Ag	MAN II
45	Nurhaedah S.Pd.I	MAN II
46	Hadijah S.Pd.I.	MAN II
47	Musdalifah S.Pd.I.	MAN II
48	Drs. Abbas	MAN II
49	Maryana S.Ag. S.Pd.	MAN II
50	Ridwan Huzairah SH	MAN II
51	Muh. Yunus S.Pd.I.	MAS PESANTREN
52	Drs. H. Hannas Laja	MAS PESANTREN
53	Masda Mahmud S.Th.I.	MAS PESANTREN
54	A. Fajar Awaluddin S.Pd.	MAS PESANTREN
55	Syamsu Alam S.Pd.I.	MAS PESANTREN
56	St. Aminah S.Pd.	MAS PESANTREN
57	Muallim, S.S	MAS PESANTREN
58	Ismail S.S.	MAS PESANTREN
59	St. Hajirah S.Ag.	MAS PESANTREN
60	Susniati S.Pd.	MAS PESANTREN
61	Diana Hasan S.Pd.	MAS PESANTREN
62	Marwah S.Pd.	MAS PESANTREN
63	Irna Fitriana S.S.	MAS PESANTREN
64	Dra. Nurkaya	MAS PESANTREN
65	Dra. Nurcaya	MAS PESANTREN
66	Darmawangsa S.HI	MAS PESANTREN
67	Drs.H.Muh. Thayyeb	MAS PESANTREN
68	St. Hajar S.Pd.	MAS PESANTREN
69	Sabriah S.Pd.	MAS PESANTREN

LAMPIRAN III

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Drs. H. Abdullah K., M.Pd
2. Tempat/Tanggal lahir : Bone, 10-12-1956
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Pekerjaan : Dosen STAIN Watampone
5. Pangkat / Gol. : Pembina Utama Muda /
Lektor Kepala IV/c dalam
Mata Kuliah Metodologi
Research
6. NIP : 150 217 168
7. Alamat : Jl. A. Madeppungeng BTN
Timurama.B6/01
Watampone
8. Telp. Rumah : 0481-22182
HP.08114205660
9. Keterangan Keluarga :
 - Isteri : Dra. H. St.Aisyah Adam
 - Anak Empat Orang : a. Fajrul Islah, 3-6-1986
b. Fadiel Syahrullah, 6-5-
1987
c. Fahmiah Akilah,
12-6-1988
d. Firajul Syihab, 2-7-1989
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD : SDN Lattekko, Tahun 1969
 - b. SLTP : PGAN 4 Tahun Watampone,
Tahun 1973
 - c. SLTA : PGAN 6 Tahun Watampone,
Tahun 1975
 - d. Perguruan Tinggi : - Sarjana Muda Fakultas
Tarbiyah (Jur. Pend.
Agama) IAIN Alauddin
Ujung Pandang, Tahun
1979

- Sarjana Lengkap Fak, Tarbiyah (Jur. Pend. Agama) IAIN Alauddin Ujung Pandang, Tahun 1982.
- Strata Dua (S2) Manajemen pendidikan Universitas Negeri Makassar Tahun 2001

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU

Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja para pelaku pendidikan khususnya guru. Untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik (standar). Penelitian ini dilaksanakan karena adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kinerja guru dalam kenyataan. Kompetensi menjadi faktor permanen yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana gambaran kompetensi guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone? dan (2) Apakah kompetensi itu berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone?.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui gambaran kompetensi dan kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone sebanyak 180 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik insidental sampling sejumlah 72 orang. Namun, yang mengembalikan angket hanya 69 orang. Data yang diolah menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone termasuk dalam kategori standar (tinggi) dan (2) Kompetensi itu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Se-Kota Watampone.