

Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

*Taman Nilayta Ritonga¹

¹Pasca Sarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau (laytaritonga@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine the effect of experience and professional competence on teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Swasta, Sukajadi District, Pekanbaru. This research is field research, using a quantitative approach. research respondents amounted to 36 teachers. Data collection techniques using documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression formula. Based on the results of the study, it can be concluded that there is an effect of experience on teacher performance with a t value of $3.227 > t$ table (2.034) and a value of f ($0.003 < 0.05$), it can be concluded that experience has a significant effect on teacher performance. There is a professional influence on teacher performance with a t-count value of 9,024 ttable (2,034) and a f value ($0.000 < 0.05$), it can be concluded that teacher professional competence has a significant effect on teacher performance. And there is an effect of experience and professional competence on the performance of private Madrasah Tsanawiyah teachers, Sukajadi District, Pekanbaru, obtained the value of F arithmetic $> F$ table that is ($192.063 > 2.034$) with a significance value of < 0.05 , which is 0.000. It can be concluded that the experience and professional competence of teachers have a significant effect. on teacher performance.

Keywords: Experience, Teacher Professional Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman dan kompetensi profesional terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. responden penelitian berjumlah 36 guru. Teknik pengumpulandata menggunakan dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.227 > t_{tabel}$ (2.034) dan nilai f ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh profesional terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.024 ttable (2,034) dan nilai f ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dan terdapat pengaruh pengalaman dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Sukajadi Pekanbaru, diperoleh nilai F hitung $> F$ table yaitu ($192.063 > 2,034$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Pengalaman, Kompetensi Profesional Guru, Kinerja

Cara Mensitasi Artikel: (APA 6)

Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195-216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>.

*Corresponding Author:

laytaritonga@gmail.com

Editorial Address: Kampus Parit Enam, STAI
Auliaurasyidin Tembilahan. Jl. Gerilya No. 12
Tembilahan Barat, Riau Indonesia 29213.

Histori Artikel:

Diterima : 25/12/2021
Direvisi : -
Diterbitkan : 31/12/2021

DOI: <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>



PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Indonesia yang Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa :“Tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Keberhasilan tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan guru dalam mengelola sumber daya manusia. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Moh. Uzer Usman, 2005 : 5).

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Menjadi pendidik tidak mudah, dibutuhkan kemampuan dasar pedagogi (ilmu mendidik) dalam melakukan *transfer knowledge* dan memberikan rangsangan kepada peserta didik untuk menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan. Berkaitan dengan pekerjaan pendidik sebagai sebuah profesi mengemban tugas penting sebagai tenaga kependidikan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 38 tahun 1992 Bab II pasal 3 ayat 2 menjelaskan, bahwa tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar dan pelatih. Uray Husna Asmara menjelaskan bahwa guru harus memiliki kemampuan menyampaikan atau berbicara, kemampuan berpikir/ intelektual, kemampuan menjaga hubungan antar pribadi, kemampuan mengembangkan, membangun jaringan atau meluaskan hubungan kerja, kemampuan mengembangkan diri, disiplin (U.Husna Asmara, 25: 2014) Sebagai pengajar, guru wajib melaksanakan pembelajaran untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Sebagai pembimbing, guru wajib memberikan bantuan agar peserta didik mampu memiliki pemahaman dan pengarahan diri untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yang melakukan penilaian terhadap kinerja guru karena mutu sekolah secara esensial berkaitan dengan supervisi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah terhadap guru di sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah mempunyai kewenangan yang besar dalam membuat kebijakan ditingkat sekolah, melaksanakan dan mengawasinya, supaya sekolah yang dipimpinnya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada waka kurikulum MTs Diniyah Puteri dan MTs Muhammadiyah 01 penulis mendapatkan informasi bahwa sering terjadi pergantian guru dan masih terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut *Pertama*, penguasaan guru terhadap materi pembelajaran yang masih dangkal, guru kurang mampu dalam mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. *Kedua*, kurangnya tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran, misalnya guru melaksanakan pembelajaran tanpa menggunakan perangkat pembelajaran, dan menggunakan metode pembelajaran yang monoton. rendahnya kompetensi guru tentu akan berpengaruh pada rendahnya kinerja guru, untuk mewujudkan profesionalismenya harus ditunjukkan melalui kinerja mengajar guru. Untuk mendukung optimalisasi kinerja mengajar guru maka diperlukan pelatihan dan pembinaan secara berkala yang dilakukan oleh madrasah maupun pemerintah sebagai pemberian bekal dan pengalaman bagi guru.

METODE

Jenis Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (correlational research). Dalam hal ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengalaman dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Sukajadi Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Diniyah Puteri.

Beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Interview (Wawancara); Wawancara kepada Wakil Kesiswaan yang terkait dengan Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Sukajadi. (2) Kuesioner (Angket); Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket untuk memperoleh data tentang yang berkaitan dengan Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Serta Kinerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja atau *ferformance* disebut juga unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Menurut Suprihanto dalam buku Supardi yang berjudul kinerja guru mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. (Supardi, 2013: 45).

Kinerja merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. “kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain:

- a. Partisipasi SDM
- b. Pengembangan karier
- c. Komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja
- d. Penyelesaian konflik
- e. Insentif yang baik
- f. Kebanggaan

Konsep penting dalam sebuah kinerja adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sebuah tujuan. Kinerja merupakan salah satunya. Begitu juga di ranah pendidikan, kinerja seorang guru merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa kinerja yang baik oleh seorang guru ketika proses pembelajaran berlangsung mustahil tujuan pendidikan akan tercapai, bahkan *output* yang dihasilkan yakni peserta didik tidak akan sesuai dengan mutu dan kualitas yang diharapkan.

Pencapaian tujuan pendidikan menghendaki kinerja yang baik oleh seorang guru. Kinerja seorang guru dapat dikatakan tinggi apabila ia memiliki pengetahuan yang luas dan mampu menggerakkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno dan Nina mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan baik apabila guru memiliki kemampuan profesionalisme dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran. (HamzahUno dan Nina Lamatenggo, 2012: 68).

Bukan hanya profesionalisme saja namun pengalaman juga menjadi faktor dalam kinerja guru. Profesionalisme dan pengalaman akan tercermin dari kinerja seseorang. Kinerja individu akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengumpulan. Menurut Sutrisno, Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. (Sutrisno E, 2009: 158). Menurut Mangkuprawira, menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. (Mangkuprawira, 2009: 223).

Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai dan sikap, karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman dan kompetensi profesionalisme sejatinya sangatlah penting dan memiliki pengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan, terutama pada ranah pendidikan. Tentunya kinerja dalam hal ini adalah kinerja yang baik. Seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja baik apabila ia memiliki pengetahuan yang luas, mampu menggerakkan diri sendiri, dan memiliki kemampuan profesionalisme dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran.

B. Penilaian Kinerja Guru

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan karena penilaian kinerja bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.

C. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan indikator merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar
- b. Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran
- c. Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, dengan indikator mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas
- d. Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, dengan indikator merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian, memanfaatkan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian.
- e. Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dengan indikator memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru
- f. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial, dengan indikator memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator :

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran;
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran;
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi;
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar;
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan; dan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Selain itu kemampuan kepala sekolah dalam memimpin juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru, kemudian dengan adanya tuntutan pribadi, informasi, jawaban, dan tugas, pelaksanaan pengawasan, penilaian dari sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan secara optimal.

Untuk melihat prestasi yang dicapai dan kemampuan yang diperlihatkan guru dalam bekerja dan hasil kerja yang dicapai, maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja tersebut. Supardi mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Senada dengan pendapat tersebut, Whitmore (dalam Uno dan Nina), mengemukakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Berarti dapat dikatakan bahwa kinerja tergambar dari tanggung jawab seseorang ketika melakukan pekerjaannya. (Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2012: 59).

Lebih lanjut lagi, Uno dan Nina menjelaskan bahwa kinerja dapat dibagi dalam lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. kemudian Uno dan Nina menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kinerja dapat terlihat ketika orang tersebut melaksanakan pekerjaannya yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin yang tinggi.

Sementara itu Wibowo menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila ada beberapa indikator seperti tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. (Wibowo, 2012: 102-104). Dalam pendapat lain, Galton dan Simon (dalam Uno dan Nina) memandang bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan Wirawan yang mengemukakan bahwa ada delapan model, dimensi atau indikator kinerja yang biasa digunakan dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil) yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. (Wirawan, 2009: 141-142).

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja fokusnya adalah pada perilaku kerja yang dilakukan oleh seseorang dan akan tergambar melalui sikap, upaya dan cara seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugasnya. Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 bahwa tugas pendidik yang salah satunya adalah guru merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. selain itu pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogi, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 dijelaskan bahwa guru memiliki tugas utama berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Wujud kinerja guru akan tampak pada pelaksanaan tugas guru sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka indikator kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, motivasi, etos kerja, disiplin dan inisiatif. Berikut beberapa penjelasannya:

1) Tanggung jawab.

Tanggung jawab berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Uno dan Nina mengemukakan bahwa tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Suatu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan terlihat pada ciri-ciri antara lain:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Berada di tempat tugas dalam segala keadaan yang bagaimanapun.
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri sendiri dan golongan.
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- e) Berani memikul risiko dari keputusan yang dibuatnya.
- f) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya. (Uno, Hmazah, 2012: 180).

Selain itu Zuriyah menjelaskan bahwasanya seorang yang bertanggung jawab memiliki sikap dan perilaku yang berani menanggung segala akibat dan perbuatan yang telah dilakukannya. Zuriyah, Nurul, 2011: 83). Tidak jauh berbeda dengan pendapat Zubaedi yang menjelaskan bahwasanya tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara, dan Tuhan Yang Maha Esa. (Zubaedi, 2011: 76).

Berarti tanggung jawab adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, berada di tempat tugas dalam keadaan apa pun, mementingkan urusan dinas daripada kepentingan diri sendiri, tidak melemparkan kesalahan yang diperbuat kepada orang lain, berani memikul risiko terhadap keputusan yang dibuat, dan memelihara segala peralatan dan fasilitas yang digunakan dalam bekerja. namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan penulis gunakan pada indikator tanggung jawab ini adalah berada di tempat tugas dalam keadaan apa pun, mementingkan urusan dinas daripada kepentingan diri sendiri, tidak melemparkan kesalahan yang diperbuat kepada orang lain, berani memikul risiko terhadap keputusan yang dibuat, dan memelihara segala peralatan dan fasilitas yang digunakan dalam bekerja.

2). Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu ‘movere’ yang artinya bergerak. Daft dalam Pasalong, mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang bersumber internal dan eksternal dari individu dalam

mengejar tujuan-tujuan spesifik. (Pasalong, 2010: 138). Gibson dalam Pasalong, mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Makmun dalam Engkoswara dan Komariah, mengemukakan bahwa indicator untuk mengetahui motivasi seseorang adalah:

- a) Durasi kegiatan dalam hal kemampuan penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan.
- b) Frekuensi kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu.
- c) Persistensinya (ketetapan dan keuletannya) pada tujuan kegiatan.
- d) Ketabahan, keuletan, dan kesulitan untuk mencapai tujuan.
- e) Pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.
- f) Tingkat aspirasi dalam bentuk maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target.
- g) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari suatu kegiatan.
- h) Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan. (Engkoswara dan Aan Komariah, 2011: 210).

Kemudian Masaong dan Arfan mengemukakan bahwa ada 3 kecakapan motivasi yang dimiliki oleh para guru/staf, yakni:

- (1) Dorongan berprestasi dengan ciri-ciri berorientasi pada hasil, memiliki semangat juang yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki cara kerja yang baik, dan terus belajar.
- (2) Komitmen dengan ciri-ciri siap berkorban, semangat, menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan aktif mencari peluang untuk memenuhi misi kelompok.
- (3) Inisiatif, Optimisme dengan ciri-ciri tekun dalam mengejar sasaran kendati banyak halangan dan kegagalan, bekerja dengan harapan sukses, tidak takut gagal, dan mampu mengendalikan suatu kegagalan. (Masaong, Kadim dan Arfan Tilomi, 2011: 30).

Berarti motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan diri seseorang dengan memunculkan berbagai perilaku positif yang telah dikemukakan di atas. Namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan

penulis gunakan pada indikator motivasi ini adalah ulet, siap berkorban, tekun, dan tidak takut gagal.

3). Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai daya juang dan semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang. Anogara mengemukakan bahwasanya etos kerja adalah suatu pandangan dan sika suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki sikap ciri-ciri menghargai pekerjaannya, bekerja keras, bersungguh-sungguh, dan melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur. (Anoraga, Pndji, 2009: 29).

Ndraha mengemukakan bahwa etos kerja berasal dari istilah inggris yaitu *ethos* yang diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. (Ndraha, Taliziduhu, 2002: 91). Selanjutnya maksud yang sama disampaikan Ndraha dalam buku yang berbeda bahwasanya orang yang memiliki etos kerja memiliki perilaku yang bekerja keras secara mati-matian dan terlihat seperti kesetanan dalam mengerjakan tugasnya.

Dengan begitu, etos kerja adalah sikap dan perilaku seorang yang ditunjukkan dengan menghargai pekerjaannya, bekerja keras, bersungguh-sungguh, dan semangat. Perilaku tersebut penulis gunakan sebagai sub indikator pada indikator etos kerja.

4). Disiplin

Disiplin bermakna pada taatnya seorang terhadap aturan yang telah dibuat. Anoraga mengemukakan bahwasanya disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Ada dua faktor yang begitu penting dalam hal ini yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi diindikasikan dengan masuk kerja tepat pada waktunya, pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya jika tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya.

Zuriah mengemukakan bahwasanya seseorang dapat dikatakan disiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempatnya serta dikerjakan dengan penuh kesadaran, ketekunan dan tanpa paksaan

dari siapa pun. Tidak jauh berbeda dengan Zubaedi yang mengemukakan bahwasanya disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

Makawimbang mengemukakan bahwasanya disiplin diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. (Makawimbang, Jerry, 2012: 209).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bentuk ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada tata tertib, memiliki kesadaran dan ketekunan yang tinggi, dan menghargai pekerjaannya. Namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan penulis gunakan pada indikator disiplin ini adalah ketaatan, kesadaran dan ketekunan.

5). Inisiatif

Inisiatif selalu ditunjukkan dengan perilaku munculnya ide-ide baru yang dimiliki oleh seseorang. Rivai mengemukakan bahwasanya inisiatif adalah kemampuan bertindak sendiri dan mengatur tindakan- tindakan serta kemampuan untuk melihat arah tindakan yang tidak terlihat oleh pihak lain. (Rivai, Veithzal dkk, 2013: 154).

Sementara itu Uno dan Nina mengemukakan bahwasanya inisiatif sama dengan prakarsa. Sikap ini merupakan kemampuan seorang personel untuk mengambil keputusan, langkah serta melaksanakannya sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan. Ciri-ciri seorang personel mempunyai prakarsa terlihat dari:

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah.
- b) Selalu berusaha mencari tata kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c) Berusaha memberi saran yang baik kepada atasan untuk melakukan pelaksanaan tugas.

Masaong dan Arfan mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kecakapan inisiatif memiliki ciri-ciri:

- (1) Siap memanfaatkan peluang.
- (2) Mengejar sasaran lebih daripada yang dipersyaratkan.
- (3) Berani melanggar aturan yang tidak prinsip.
- (4) Mengajarkan orang lain melakukan sesuatu yang berguna.

Dapat dikatakan bahwa inisiatif merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bentuk bertindak sendiri secara cepat, memiliki kemauan keras, bekerja secara efektif dan efisien, mampu memberi saran kepada atasan, memanfaatkan peluang, mengejar sasaran secara optimal, berani melanggar aturan yang tidak begitu prinsip, mengajarkan orang lain melakukan sesuatu yang berguna. Namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan penulis gunakan pada indikator inisiatif ini adalah bertindak sendiri secara cepat, bekerja secara efisien dan efektif, serta memanfaatkan peluang.

D. Kompetensi Profesional Guru

Pengertian dasar kompetensi (competency) adalah kecakapan atau kemampuan. (Muhibbin Syah, Cet.9, 2004: 229). Kompetensi merupakan perilaku guru yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. (Trianto dkk, 2006: 63).

Guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian (kompetensi), tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat, Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi intelektual, sosial, spiritual, pribadi, moral dan profesional. (Deasy Arisanty, 2017: 4). Sementara itu dalam Undang-undang tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Undang-Undang Guru Dan Dosen, 2006: 72).

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru memiliki kesempatan meningkatkan kompetensinya melalui akses sumber belajar dan informasi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pendidikan lanjut, pelatihan, seminar dan lokakarya, serta kegiatan lain yang sejenis.

Dalam Standar Pendidikan Nasional, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Dengan kata lain kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Seseorang yang telah memilih guru sebagai profesinya, maka harus benar-benar profesional dalam bidang yang digelutinya. Dia harus memiliki kecakapan, kemampuan dalam mengelola interaksi belajar mengajar yang tentu saja masih banyak faktor lain yang mendukungnya. Guru yang profesional harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Sungguh memerlukan jika ada siswa yang lebih luas dalam mendalami keahlian atau mata pelajaran yang diembannya. (Soemarno (Eds), Undang-Undang Republik Indonesia, 2005: 37).

Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apa pun. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam. Sedangkan menurut Prof. Tjokorde Raka Joni seperti yang dikutip oleh Arikunto merumuskan kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan

yang luas serta dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi dalam arti mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi profesional adalah mutu yang menunjukkan suatu keahlian dan kepandaian khusus. Kompetensi profesional adalah sifat dari profesi, dan merupakan suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu. (Oemar Hamalik, 2006: 1).

Sedangkan menurut Moh. Uzer Usman, kemampuan profesional yaitu meliputi:

- a. Menguasai landasan kependidikan yang terdiri dari:
 - 1) Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
 - 2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
 - 3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
- b. Menguasai bahan pengajaran, yang terdiri dari:
 - 1) Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah.
 - 2) Menguasai bahan pengayaan.
- c. Menyusun program mengajar, yang terdiri dari:
 - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran.
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.
 - 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar.
 - 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
 - 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- d. Melaksanakan program pengajaran, yang terdiri dari:
 - 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
 - 2) Mengatur ruang belajar
 - 3) Mengelola interaksi belajar mengajar
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang terdiri dari:
 - 1) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran.
 - 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Kompetensi guru profesional seharusnya mampu menganalisis, mendiagnosis, situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pembelajaran, bahan ajar, pengetahuan tentang karakteristik siswa, kemampuan tantang filsafat dan didik tujuan pendidikan, penguasaan metode dan model mengajar, pengetahuan terhadap penilaian, merencanakan pembelajaran dan memimpin agar proses pendidikan berjalan dengan lancar.

Menurut Suparlan “kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran”. (Suparlan, 2008: 6). Guru mempunyai tugas salah satunya adalah memberikan arahan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, menguasai materi pelajaran, selalu meng-*update* informasi yang berhubungan dengan materi pelajaran dengan cara membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Mulyasa, ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
- b) Mengerti dan dapat mengembangkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar relevan
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik. (Mulyasa, 2017: 135).

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai

pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Profesi mempunyai dua arti yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Sedangkan Istilah profesional berasal dari profesional, yang berarti pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Seorang penyandang profesi harus mampu menunjukkan profesionalitasnya. Guru yang baik dan profesional harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. (Mulyasa, 2017: 17). Itu berarti seorang guru harus menguasai keempat kompetensi seperti yang disyaratkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Salah satu kompetensi yang memiliki peran penting agar pembelajaran dapat dilakukan sesuai dengan tujuannya adalah kompetensi profesional.

Menurut Mulyasa, kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud meliputi: kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. (Mulyasa, 2017: 35).

Selain itu dalam Peraturan Pemerintah (PP) No., 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa: kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam”, yang meliputi: a) Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan

e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dari beberapa uraian di atas yang dimaksud kompetensi profesional secara spesifik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai materi pelajaran yang luas dan mendalam berkaitan dengan mata pelajaran yang diampunya, yang dibuktikan dari pemahaman terhadap konsep materi, penyampaian materi yang mudah dipahami siswa, mampu mengembangkan materi.

E. Karakteristik Profesional Guru

Abdul Majid dalam bukunya juga memberikan lima karakteristik dasar dari kompetensi, yaitu :

- a. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan menetapkan perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan.
- b. Sifat (*traits*), yaitu, karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep pribadi (*self concept*), yaitu perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu. (Abdul Madjid, (2016: 24).

1. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologis dan sebagainya.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.¹⁸

Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dalam bidangnya. Suatu pekerjaan profesional itu memerlukan persyaratan khusus yaitu menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya pendidikan yang memadai, adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Selain itu guru juga harus memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki objek layanan yang tepat serta diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Untuk menjadi seorang profesional, seorang guru harus mampu memahami dan melaksanakan hal-hal yang bersifat filosofis, konseptual dan teknis. Diantara ketiga hal tersebut kemampuan secara teknis merupakan hal yang penting untuk menjadi seorang profesional. Mengenai kemampuan teknis ini adalah bagaimana seorang guru mampu mendesain program pembelajaran, menggunakan media pembelajaran yang ada dan mengkomunikasikan program tersebut kepada peserta didik.

2. Sistem Pembinaan Kompetensi Profesional Guru

Pentingnya pembinaan terhadap guru yang berkompentensi harus direncanakan seperti halnya pelatihan, seminar, atau studi banding yang mana kegiatan tersebut akan sangat bermanfaat untuk memantapkan kompetensinya.

Adapun karakteristik seorang pendidik selain berkepribadian juga diharapkan dapat mewujudkan perilaku mengajar yang tepat. Karakteristik yang diharapkan adalah:

- a. Memiliki minat yang besar terhadap pelajaran dan mata pelajaran yang diajarkannya.
- b. Memiliki kecakapan untuk memperkirakan kepribadian dan suasana hati secara tepat serta membuat kontak dengan kelompoknya secara tepat.
- c. Memiliki kesabaran dan sensitivitas yang diperlukan untuk menumbuhkan semangat belajar.
- d. Memiliki kualifikasi yang memadai dalam bidangnya, baik isi maupun metode.
- e. Memiliki sikap terbuka, luwes dan eksperimental dalam metode dan teknik.
- f. Memiliki pemikiran yang imajinatif dan praktis dalam usaha memberikan penjelasan kepada peserta didik.

Kepribadian guru adalah pengaruh yang sangat besar bagi peserta didik. Seperti yang telah disebutkan oleh Muhibin Syah bahwa kepribadian guru adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia, karenadisamping sebagai pembimbing dan pembantu, guru juga berperan sebagai panutan. (Muhibbin Syah,1995:225)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.227 > t_{tabel}$ (2.034) dengan nilai f $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $9.024 > t_{tabel}$ (2.034) dengan nilai f $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengalaman dan Kompetensi Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Sukajadi Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji F) menunjukkan hasil penghitungan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $192.063 > 2,034$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000. dapat disimpulkan bahwa

pengalaman dan kompetensi professional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

REFERENSI

- Abdul Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endratno. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1).
- Cut Fitriani, Murniati AR2, Nasir Usman. (2017). Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di MTs Muhammadiyah Banda Aceh, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh*, 5(2)
- Deasy Arisanty. (2017). *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bangkit Publisher
- E. Mulyasa. (2011). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Endarmoko, Eko. (2016). *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Kotur, B.R dan S. Anbazhagan. (2018). Education and Work – Experience – Influence on the Performance, *Journal of Bussiness and Management*, 16(5)
- Sri Hartini. (2012). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3).
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Press.