

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasar Teoritis

2.1 Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Dalam Bahasa Inggris, padanan untuk makna kinerja adalah kata *performance* yang berarti kemampuan dan kemauan melakukan sesuatu pekerjaan, atau dapat disebut juga sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Kinerja atau *performance* diartikan sama dengan prestasi kerja. Dalam pengertian ini mencakup kemampuan mental dan fisik.

Bernardin dan Russel (1993) defenisi *performance* adalah “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Timpe, A.D. (1992) menyatakan bahwa kinerja berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Artinya, kinerja merupakan semangat, intensitas, kemauan serta kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam kata kinerja juga terkandung makna profesionalitas, sebab dalam mewujudkan kinerja, keterampilan seseorang dalam bidang yang ia kerjakan sangat menentukan.

Sedangkan secara eksplisit, Sagala (2007) mendefinisikan kinerja yakni : (1) pekerjaan, perbuatan, atau (2) penampilan, penunjukkan. Sedangkan menurut

Harris, M and Littleton, L (1979) bahwa kinerja adalah perilaku menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realitis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu : perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan. Selanjutnya Griffin, Ricky, W (2002), mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan : (1) seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, (2) status fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru difenisikan secara implisit dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud

adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- (1) bekerja dengan siswa secara individual,
- (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- (3) pendayagunaan media pembelajaran,
- (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Pendapat lain diutarakan Usman, Uzer, (2004) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

- a. merencanakan program belajar mengajar;
- b. melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
- c. menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- d. membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- (1) merencanakan pembelajaran;
- (2) melaksanakan pembelajaran;
- (3) menilai hasil pembelajaran;
- (4) membimbing dan melatih peserta didik;

(5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas (2007) menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi

pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

2.1.1 Aspek -Aspek Kinerja Guru

Menurut Suryo, Subroto, (1997) sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Adapun penjelasan dari kelima tugas pokok tersebut yaitu:

- a. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran. Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien. Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu: (1) Analisis materi pelajaran, (2). Program tahunan/ program semester, (3). Silabus/ satuan pelajaran, (4). Rencana pembelajaran, (5). Program perbaikan dan pengayaan. Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran. Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Guru harus menunjukkan

penampilan yang terbaik bagi para guru siswanya. Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

- c. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran. Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat diketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.
- d. Ketaatan guru pada disiplin tugas. Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya.

Menurut Suryo, Subroto (1997) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

- (1) Melaksanakan tes,
- (2) Mengelola hasil penilaian,
- (3) Melaporkan hasil penelitian,
- (4) melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran.

Sedangkan menurut Usman, Uzer (2004) menyatakan ada beberapa aspek kinerja yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar adalah:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran;
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut;
- c. Kemampuan mengevaluasi, meliputi : evaluasi normative, evaluasi formatif; Laporan hasil evaluasi,
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Menurut Sagala (2009) aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja guru biasanya dilihat dari (1) kemampuan guru dalam menguasai karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) kemampuan mengembangkan kurikulum, (4) kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (5) kemampuan menilai dan mengevaluasi pembelajaran, dan (6) komunikasi dan hubungan sosial kemasayarakatan.

Dengan demikian aspek-aspek kinerja guru adalah segala hal yang berkaitan dengan kinerja guru meliputi kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sekolah sebagai organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang ingin mencapai tujuannya. Tampaklah bahwa unsur-unsur organisasi sekolah adalah faktor manusia yang bekerjasama, yaitu pimpinan, guru, siswa, masyarakat, tempat kedudukan, pekerjaan dan pembagian pekerjaan, struktur yang menunjukkan adanya hubungan dan kerjasama, teknologi yang digunakan, dan lingkungan yang mana kesemua itu saling berhubungan dan keterkaitan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan atau tujuan yang ingin dicapai.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1994) menjelaskan bahwa ada tiga perspektif kinerja, yaitu (1) kinerja individu, berupa kontribusi kerja guru sesuai status dan peranannya dalam organisasi, (2) kinerja tim (kelompok), berupa kontribusi yang diberikan oleh guru secara keseluruhan, dan (3) kinerja organisasi, adalah kontribusi nyata dari kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Demikian juga Stambul (1990) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni : (1) *human performance*, yang menggambarkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat, (2) kemampuan (*ability*) yang menggambarkan pengetahuan (*knowledge*) didukung oleh keterampilan (*skill*), dan (3) motivasi (*motivation*) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif. Sedangkan menurut Sustermeister dalam Hoy dan Miskel (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Lussier (2008) memformulasikan kinerja adalah hubungan antara kemampuan, motivasi dan sumber daya. Secara teori kinerja dirumuskan perkalian antara *ability x motivation x resource*. Sedangkan Robbins dan Coulter (2007)

mendefinisikan teori kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan, motivasi dan lingkungan. Artinya bahwa kinerja dinyatakan sebagai produk, yakni produk kerja dari orang maupun lembaga atau organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Hunsaker (2002) mendefinisikan : $Performance = ability \times motivation$. Dimana $ability = aptitude \times training \times resources$. Sedangkan $Motivation = desire \times commitment$. Dengan demikian disimpulkan bahwa : $performance = aptitude \times training \times resources \times desire \times comitment$.

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan secara komprehensif bahwa tampilan atau hasil kerja dipengaruhi atas komponen input individu, konteks pekerjaan, proses motivasi dan perilaku yang termotivasi. Model prestasi kerja tersebut menjelaskan bahwa motivasi melibatkan suatu proses psikologi untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seseorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat atau dengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya atau kemonjolan adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh dimensi variabel yakni : input dari individu, faktor konteks pekerjaan, dan motivasi.

Model prestasi kerja menjelaskan bahwa para pekerja masuk kedalam organisasi secara langsung berpengaruh terhadap organisasi. Kemampuan yang dimiliki mereka sangat menentukan keberhasilan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ada padanya, demikian sebaliknya, konteks tugas sangat mempengaruhi kemampuannya. Jika konteks tugas dan input individu dalam

organisasi berlangsung secara lancar maka menghasilkan motivasi individu-individu dalam organisasi untuk bekerja dan berprestasi. Dimana motivasi melibatkan suatu proses psikologi untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seseorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat atau dengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya atau kecenderungan yang tampak adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh dimensi variabel yakni : input dari individu, faktor konteks pekerjaan, dan motivasi.

Mc.Shane and Glinow, V (2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yang secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan yakni (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) peran persepsi, dan (4) faktor situasional. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela. Arah mengacu pada fakta bahwa motivasi adalah berorientasi pada tujuan, tidak acak. Orang-orang termotivasi untuk tepat waktu dalam bekerja, menyelesaikan sebuah proyek beberapa jam lebih awal, atau bertujuan untuk target lainnya. Intensitas adalah jumlah usaha dialokasikan ke tujuan. Misalnya, dua orang guru mungkin termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka beberapa jam lebih awal (arah), tetapi hanya salah satu dari mereka menempatkan upaya yang cukup (intensitas) untuk mencapai tujuan ini. Akhirnya, motivasi melibatkan berbagai tingkat ketekunan, yaitu melanjutkan upaya untuk jumlah waktu tertentu. Guru mempertahankan usaha mereka sampai mereka mencapai tujuan mereka atau menyerah terlebih dahulu.

Kemampuan yang juga disebut dengan kompetensi mencakup bakat alami dan kemampuan belajar yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan berbagai tugas. Kemampuan adalah bakat alami yang membantu karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan melakukannya secara lebih baik. Sebagai contoh, beberapa orang memiliki kemampuan lebih alami dari pada yang lain untuk memanipulasi benda-benda kecil dengan jari-jari mereka (disebut ketangkasan jari). Ada banyak bakat fisik dan mental yang berbeda, dan kemampuan seseorang untuk memperoleh keterampilan dipengaruhi oleh bakat. Keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik pribadi mengakibatkan kinerja aktual berkumpul bersama menjadi konsep kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan, nilai, kepribadian, dan karakteristik lain dari seseorang yang mengarah pada kinerja aktual.

Individu yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka tidak hanya memiliki motivasi yang diperlukan dan kompetensi untuk melakukan pekerjaan mereka, mereka juga memahami tugas-tugas secara spesifik yang ditugaskan kepada mereka, kepentingan relatif dari tugas-tugas, dan perilaku yang lebih disukai untuk menyelesaikan tugas-tugas. Dengan kata lain, mereka memiliki persepsi peran yang jelas. Cara yang paling dasar untuk meningkatkan persepsi ini bagi karyawan yakni mereka menerima deskripsi pekerjaan yang jelas dan pembinaan berkelanjutan. Karyawan juga mengklarifikasi persepsi peran mereka saat mereka bekerja bersama-sama dari waktu ke waktu dan sering menerima umpan balik dari kinerja dan umpan balik tersebut bermakna bagi mereka.

Dengan motivasi, kemampuan, dan bersama dengan persepsi peran yang jelas, orang akan melakukan dengan baik hanya jika situasi juga mendukung

tujuan tugas mereka. Faktor situasional termasuk kondisi-kondisi di luar kendali langsung karyawan yang membatasi atau memfasilitasi perilakunya dan kinerja. Beberapa karakteristik, seperti situasional sebagai preferensi konsumen dan kondisi ekonomi atau berasal dari lingkungan eksternal, dan sebagai akibatnya di luar kontrol karyawan dan organisasi. Namun, faktor situasional lain seperti waktu, orang, anggaran, dan pekerjaan fisik, fasilitas semua dikendalikan oleh orang lain dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia maupun para pemimpin perusahaan perlu hati-hati mengatur kondisi ini sehingga karyawan dapat mencapai potensi kinerja mereka.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, menurut Mulyasa (2003) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor diantaranya: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah peningkatan kinerja guru, meliputi kemampuan atau kompetensi, motivasi, peran persepsi dan faktor situasional. Kinerja guru pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang ada pada dirinya yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Faktor-faktor tersebut merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang bersifat mendukung secara langsung terhadap kinerjanya di sekolah.

2.2 Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Holidah, Lis (2010) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam

menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan.

Dalam UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Selanjutnya, Surya (2003) menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri. Menurut Mulyasa dalam bukunya Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (2007) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang melekat dalam diri pendidik secara mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi anak didik, dan berakhlak mulia. Sedangkan menurut Djamarah dan Zain, M (2006) dalam bukunya Profesi Keguruan (2011) kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari.

Faktor yang terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Karena dengan kepribadian itulah seorang guru bisa menjadi seorang pendidik dan pembina bagi anak didiknya, atau bahkan sebaliknya. Kepribadian yang

sesungguhnya adalah abstrak, sulit dilihat dan tidak bisa diketahui secara nyata, yang dapat diketahui hanyalah penampilan dari segi luarnya saja. Misalnya dalam ucapannya, tindakannya, dan lain-lain.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan rakyat, kemajuan Negara, dan bangsa pada umumnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

2.2.1 Aspek – aspek Kompetensi Kepribadian Guru

Kompetensi kepribadian guru adalah kepribadian yang dimiliki guru yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya serta perilaku yang dapat dijadikan tauladan bagi peserta didik maupun masyarakat disekitarnya.

a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME

Guru sebagai manusia ciptaan Tuhan YME berkewajiban untuk meningkatkan iman dan ketaqwaannya kepada Tuhan, sejalan dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya. Dalam hal ini, guru harus beragama dan taat dalam menjalankan ibadahnya.

b. Percaya pada diri sendiri

Guru harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi dibandingkan yang lain, karena guru memiliki potensi yang besar dalam bidang keguruan dan mampu untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapinya.

c. Tenggang rasa dan toleran

Guru senantiasa berhadapan dengan komunitas yang berbeda dan beragam keunikan dari peserta didik dan masyarakatnya, maka guru perlu untuk mengembangkan sikap tenggang rasa dan toleransi dalam menyikapi perbedaan yang ditemuinya dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun masyarakat.

d. Bersikap terbuka dan demokratis

Guru diharapkan dapat menjadi fasilitator dalam menumbuhkan kembangkan budaya berfikir kritis dimasyarakat, saling menerima dalam perbedaan pendapat dan menyepakatinya untuk mencapai tujuan bersama, maka dituntut seorang guru bersikap demokratis dalam menyampaikan dan menerima gagasan – gagasan mengenai permasalahan yang ada di sekitarnya sehingga guru menjadi terbuka dan tidak menutup diri dari hal – hal yang berada di luar dirinya.

e. Sabar dalam menjalani profesi keguruan

Guru diharapkan dapat sabar dalam arti tekun dan ulet melaksanakan proses pendidikan karena hasil pendidikan tidak langsung dapat dirasakan saat itu tetapi membutuhkan proses yang panjang.

f. Mengembangkan diri bagi kemajuan profesinya

Guru mampu mengembangkan diri sesuai dengan pembaharuan, baik dalam bidang profesinya maupun dalam spesialisasinya.

g. Memahami tujuan pendidikan

Guru mampu menghayati tujuan – tujuan pendidikan baik secara nasional, kelembagaan, kurikuler sampai tujuan mata pelajaran yang diberikannya.

h. Mampu menjalin hubungan insani

Hubungan manusiawi yaitu kemampuan guru untuk dapat berhubungan dengan orang lain atas dasar saling menghormati antara satu dengan yang lainnya.

i. Memahami kelebihan dan kekurangan diri

Pemahaman diri yaitu kemampuan untuk memahami berbagai aspek dirinya baik yang positif maupun yang negatif.

j. Kreatif dan inovatif dalam berkarya

Guru mampu melakukan perubahan-perubahan dalam mengembangkan profesinya sebagai inovator dan kreator.

Dr. Gumelar, S dan Dahyat, M (2002) mengemukakan kompetensi pribadi meliputi (1) pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, (2) pengetahuan tentang budaya dan tradisi, (3) pengetahuan tentang inti demokrasi, (4) pengetahuan tentang estetika, (5) memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, (6) memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, (7) setia terhadap harkat dan martabat manusia. Sedangkan kompetensi guru secara lebih khusus

lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi. Johnson sebagaimana dikutip Anwar, P (2004) mengemukakan kemampuan personal guru, mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya. Arikunto (1993) mengemukakan kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian guru tercermin dari indikator (1) sikap, dan (2) keteladanan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kepribadian

Menurut Spencer, J and Spencer K (1993), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian, yaitu:

- a. Umur atau kematangan seseorang. Konformisme semakin besar dengan bertambahnya usia.
- b. Status ekonomi akan mempengaruhi kepribadian karena bila seseorang memiliki status ekonomi yang mapan maka rasa nyaman dan percaya diri akan tumbuh.
- c. Motivasi diri. Adanya dorongan untuk memiliki status inilah yang menyebabkan seseorang berinteraksi dengan orang lain, individu akan

menemukan kekuatan dalam mempertahankan dirinya di dalam lingkungan sosial.

- d. Keadaan keluarga dan lingkungan. Suasana rumah yang tidak menyenangkan dan tekanan dari orang tua akan membentuk sebuah karakter individu dalam berinteraksi dengan lingkungan.
- e. Pendidikan. Pendidikan yang tinggi adalah salah satu faktor dalam interaksi teman sebaya karena orang yang berpendidikan tinggi mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas, yang mendukung dalam pergaulannya.

2.2.3 Upaya peningkatan Kompetensi Kepribadian

Pengembangan pribadi adalah usaha individu agar memahami dirinya sendiri, yaitu : minat-minatnya, kemampuan-kemampuannya, hasrat-hasratnya, dan rencana-rencananya dalam menghadapi masa depannya. Dalam hal pengembangan kompetensi pribadi, menurut BP3K (1999) guru harus memiliki: (1) Pengetahuan tentang tata krama sosial dan agamawi, (2) Pengetahuan tentang kebudayaan dan tradisi, (3) Hakikat demokrasi dan makna demokrasi pancasila, (4) Apresiasi dan ekspresi estetika, (5) Kesadaran kewarganegaraan dan kesadaran sosial yang dalam, (6) Sikap yang tepat tentang ilmu pengetahuan kinerja, dan (7) Menjunjung tinggi martabat manusia.

Menurut Hasan, M (2004) bahwa kepribadian seseorang dapat berkembang disebabkan oleh beberapa factor yakni :

1. Faktor bawaan. Unsur bawaan genetik (ciri fisik : warna kulit, mata, rambut) dan kecenderungan dasar (kepekaan, bakat, potensi diri/IQ)

2. Faktor lingkungan. Lingkungan sekolah, sosial / budaya (seperti : teman, guru) dan perluasan wawasan (karena : pendidikan formal / informal, perjalanan / pergaulan).
3. Interaksi antara bawaan dan lingkungan. Interaksi yang terus menerus antara bawaan dan lingkungan menyebabkan timbulnya perasaan egonya. Contoh : Anak yang sering dipukul maka cenderung pada saat dewasa menjadi sadis, kejam.

Menurut Uus dan Badruddin (2010) adapun kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses belajar mengajar adalah :

- a. Kemantapan integritas pribadi,
- b. Peka terhadap perubahan dan pembaharuan,
- c. Berpikir alternatif,
- d. Adil, jujur dan objektif,
- e. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas,
- f. Ulet tekun bekerja,
- g. serta menjadi teladan baik bagi peserta didik dan masyarakat.

2.3 Kompetensi Profesional

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan 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. Sedangkan PP Nomer 74 tahun 2008 menjabarkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan

guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, atau seni dan budaya yang diampu.

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan PBM dan mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam menguasai materi ajar sesuai dengan bidang dan keahliannya, menerapkan metode dan berbagai strategi, serta penggunaan media pembelajaran dan melaksanakan kegiatan penilaian.

2.3.1 Aspek - aspek Kompetensi Profesional Guru

Menurut Muhibin, Syah (2000) aspek - aspek kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep. Kompetensi yang pertama yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah penguasaan bahan bidang studi. Penguasaan ini menjadi landasan pokok untuk ketrampilan mengajar. Yang dimaksud dengan kemampuan menguasai bahan bidang studi adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkannya. Ada dua hal dalam menguasai bidang studi yaitu:

1. Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah
2. Menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi.

- b. Pengelolaan program belajar mengajar. Kemampuan mengelola program belajar mengajar mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur intruksioanl yang tepat, kemampuan melaksanakan progam belajar mengajar, kemampuan mengenal kompetensi peserta didik serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.
- c. Pengelolaan kelas. Kemampuan ini menggambarkan ketrampilan guru dalam merancang, menata dan mengatur sumber-sumber belajar, agar tercapai suasana pengajaran yang efektif dan efesien.
- d. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar
Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efesien.
- e. Penguasaan landasan-landasan kependidikan. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut:
1. Mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis, dn psikologis
 2. Mengetahui fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antar sekolah dan masyarakat
 3. Mengetahui karakteristik peserta didik baik secara fisik maupun psikologis
- f. Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar. Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar perlu dimiliki oleh guru. Kemampuan yang di maksud adalah

kemampuan mengukur perubahan tingkah laku peserta didik dan kemampuan mengukur kemahiran dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program.

- g. Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah. Menurut Nawawi (1989), diharapkan guru membantu kepala sekolah dalam menghadapi berbagai kegiatan pendidikan lainnya yang digariskan dalam kurikulum, guru perlu memahami prinsip-prinsip dasar tentang organisasi dan pengelolaan sekolah, bimbingan dan penyuluhan termasuk bimbingan karier, program kokuriokuler dan ekstrakurikuler, perpustakaan sekolah serta hal-hal yang terkait.
- h. Menguasai metode berfikir. Menurut Ambrose, JW dan Kulik, P (1999) metode dan pendekatan berfikir keilmuan bermuara pada titik tumpu yang sama. Oleh karena itu, untuk dapat menguasai metode dan pendekatan bidang-bidang study, guru harus menguasai metode berfikir ilmiah secara umum.
- i. Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional Guru harus terus-menerus mengembangkan dirinya agar wawasannya menjadi luas sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan profesinya yang didasari oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.
- j. Memberikan bantuan dan membimbing kepada peserta didik Bantuan dan bimbingan kepada peserta didik sangat diperlukan agar peserta didik dapat mengembangkan kemampuannya melalui proses belajar mengajar di kelas. Untuk itu, guru perlu memahami berbagai teknik bimbingan belajar dan dapat memilihnya dengan tepat untuk membantu para peserta didik.
- k. Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan. Setiap guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami hasil- hasil penelitian itu dengan tepat sehingga

mereka perlu memiliki wawasan yang memadai tentang prinsip – prinsip dasar dan cara-cara melaksanakan penelitian pendidikan.

- l. Mampu memahami karakteristik peserta didik. Guru dituntut untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang ciri – ciri dan perkembangan peserta didik, lalu menyesuaikan bahan yang akan diajarkan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Menurut Hay, K and Miskel, H (2007) pemahaman yang dimaksud mencakup tentang kepribadian murid serta factor-faktor yang mempengaruhi perkembangannya, perbedaan individual dikalangan peserta didik, kebutuhan, motivasi dan kesehatan mental peserta didik, tugas-tugas perkembangan yang perlu dipenuhi pada tingkat -tingkat tertentu, serta fase-fase perkembangan yang dialami mereka.
- m. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah. Disamping kegiatan akademis, guru harus mampu menyelenggarakan administrasi sekolah, menurut Muhibin, Syah (2000) guru diharapkan:
 1. Mengetahui secara baik pengadministrasian kegiatan sekolah
 2. Membantu dalam melaksanakan kegiatan administrasi sekolah.
 3. Mengatasi kelangkaan sumber belajar bagi dirinya dan bagi sekolah serta
 4. Membimbing peserta didik merawat alat-alat pelajaran dan sumber belajar secara tepat
- n. Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan. Seorang guru diharapkan berperan sebagai inovator atau agen perubahan, maka guru perlu memiliki wawasan yang memadai mengenai berbagai inovasi dan teknologi pendidikan yang pernah dan mungkin dikembangkan pada jenjang pendidikan, Sagala, Syaiful (2009).

- o. Berani mengambil keputusan. Guru harus memiliki kemampuan mengambil keputusan pendidikan agar tidak terombang ambing dalam ketidakpastian. Semua tindakannya akan memberikan dampak tersendiri bagi peserta didik sehingga apabila guru tidak berani mengambil tindakan kependidikan, siswa akan menjadi korban kebimbangan.
- p. Memahami kurikulum dan perkembangannya. Salah satu tugas guru adalah melaksanakan kurikulum dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, guru perlu memahami konsep-konsep dasar dan langkah-langkah pokok dalam pengembangan kurikulum.
- q. Mampu bekerja berencana dan terprogram. Guru dituntut untuk dapat bekerja teratur, tahap demi tahap, tanpa menghilangkan kreativitasnya. Rencana dan program tersebut akan menjadi pola kerja guru sehingga tahap pencapaian pendidikan dapat dinilai dan dijadikan umpan balik bagi kelanjutan peningkatan tahap pendidikan. Keteraturan dan keterlibatan kerja ini pun akan memberikan warna dalam proses pendidikan atau proses belajar mengajar. Dengan urutan pekerjaan yang jelas, guru diharapkan dapat disiplin dalam bertindak, berpakaian dan berkarya.
- r. Mampu menggunakan waktu secara tepat. Guru harus pandai membuat program kegiatan dengan durasi dan frekuensi yang tepat sehingga tidak membosankan. Karena makna tepat waktu disini bukan sekedar masuk dan keluar kelas tepat pada waktunya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, Susilo, W (2001).

1. Faktor Internal. Faktor internal ini sebenarnya berkaitan erat dengan syarat-syarat menjadi seorang guru. Adapun faktor yang dimaksud antara lain:
 - a. Latar belakang pendidikan guru. Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik pedagogis maupun didaktis, yang sangat besar pengaruhnya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebagaimana telah dikatakan, bahwa proses keberhasilan guru itu ditentukan oleh pendidikan, persiapan, pengalaman kerja dan kepribadian guru. Dengan demikian ijazah yang dimiliki guru akan menunjang pelaksanaan tugas mengajar guru itu sendiri.
 - b. Pengalaman mengajar guru. Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang berpengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya, akan berbeda dengan guru yang berpengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar, semakin sempurna tugas dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar.

- c. Keadaan kesehatan guru. Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan terasa lemah dan sebagainya, maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini akan berpengaruh pada etos kerja yang menjadi semakin berkurang. Maka dengan kondisi jasmani yang sehat akan menghasilkan proses belajar mengajar sesuai yang diharapkan. Amir D. mengemukakan bahwa “seorang guru harus mempunyai tubuh yang sehat, sehat dalam arti tidak sakit dan dalam arti kuat, mempunyai energi cukup sempurna.
 - d. Keadaan kesejahteraan ekonomi guru. Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri sendiri merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya. Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang dibawah rata-rata, terlalu banyaknya potongan dan kurang terpenuhinya kebutuhan lainnya, akan menimbulkan pengaruh negatif, seperti mencari usaha lain dengan mencari pekerjaan diluar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus menerus akan sangat mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan hal ini akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru diantaranya :
- a. Sarana pendidikan. Dalam proses belajar mengajar sarana pendidikan merupakan faktor dominan dalam menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran, sebaliknya keterbatasan

sarana pendidikan akan menghambat tujuan proses belajar mengajar. Terbatasnya sarana pendidikan dan alat peraga dalam proses belajar mengajar secara tidak langsung akan menghambat profesional guru. Jadi dengan demikian sarana pendidikan mutlak diperlukan terutama bagi pelaksanaan upaya guru dalam meningkatkan profesionalnya.

- b. Kedisiplinan kerja disekolah. Disiplin adalah sesuatu yang terletak didalam hati dan didalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku. Untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena masing-masing pelaku pendidikan itu adalah orang yang heterogen (berbeda). Disinilah fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengawas diharapkan mampu untuk menjadi motifator agar tercipta kedisiplinan didalam lingkungan sekolah. Kedisiplinan yang ditanamkan kepada guru dan seluruh staf sekolah akan mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru.
- c. Pengawasan kepala sekolah. Pengawasan kepala sekolah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan seenaknya sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karena pengawasan kepala sekolah bertujuan untuk pembinaan dan peningkatan proses belajar mengajar yang menyangkut banyak orang, pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberi kesempatan kepada guru

mengemukakan masalah yang dihadapinya serta diberi kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional guru dipengaruhi oleh (1) faktor internal dan (2) eksternal guru. Dimana kemampuan profesional mencakup : (a) penguasaan materi pelajaran, (b) penguasaan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, dan (c) penguasaan proses-proses pendidikan. (2) kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. (3) kemampuan personal (pribadi) yang beraspek afektif mencakup, (a) penampilan sikap positif terhadap keseluruhan tugas sebagai guru, (b) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, dan (c) penampilan untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan keteladanan bagi peserta didik.

2.3.3 Upaya peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Upaya meningkatkan kompetensi professional guru, Djamarah dan Zain, M (2006) yaitu

- a. Dalam melaksanakan pembinaan professional guru, kepala sekolah bisa menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi D III agar mengikuti penyetaraan S1/Akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya.
- b. Untuk meningkatkan profesional guru yang sifatnya khusus, bisa dilakukan kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru melalui seminar dan pelatihan

yang diadakan Diknas maupun di luar Diknas. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi dan metodologi pembelajaran

- c. Peningkatan profesionalisme guru melalui PKG (Pemantapan kerja guru). Melalui wadah inilah para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan di dalam kelas.
- d. Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, yang secara langsung terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja kepada sekolah pun dapat memberikan motivasi dan mengikutsertakan pada kegiatan pembinaan, yaitu dengan belajar sendiri di rumah, belajar di perpustakaan, membentuk persatuan pendidik sebidang studi, mengikuti pertemuan ilmiah, belajar secara formal S1 – S3, mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan, ikut mengambil dalam kompetensi ilmiah.

B. Landasan Konseptual

Berdasarkan landasan teoritis di atas, maka landasan konseptual penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Hubungan Kompetensi Kepribadian Dengan Kinerja Guru.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan, keterampilan, nilai dan sikap yang bijaksana, kestabilan emosi, bijaksana dalam berpikir dan berakhlak mulia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Guru yang mempunyai

kompetensi kepribadian yang baik memiliki kemampuan dan keterampilan berbagai pengetahuan diyakini mampu memotivasi para siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam rangka pencapaian standar pendidikan yang telah ditetapkan. Karena kompetensi mengacu pada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Oleh karena proses pencapaian tujuan pendidikan memerlukan sumber daya manusia profesional, maka guru harus memiliki kompetensi. Sebab kompetensi merupakan hal penting bagi seorang guru dalam menjalani tugas dan profesinya sebagai pendidik. Dimana kompetensi tersebut sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi dan keterampilan mengajar yang baik, maka proses pelaksanaan tugasnya akan lebih efektif. Sebab kinerja guru sangat tergantung dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2. Hubungan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru

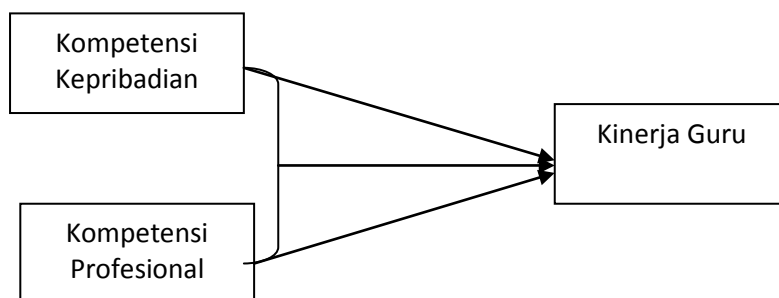
Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Guru yang memiliki sikap positif terhadap tugas dan profesinya, tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Guru yang memandang bahwa profesi guru adalah profesi yang menuntut keprofesionalan baik fisik maupun psikis, maka setiap tindakan maupun perbuatan guru mencerminkan kepribadian guru yang baik. Apabila sikap guru terhadap

tugas profesinya baik dan positif niscaya mampu melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran dan pembimbingan bagi peserta didik secara efektif.

3. Hubungan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

Guru adalah seseorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Dapat dikatakan bahwa guru tidak hanya sebagai pemberi ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya tetapi juga dapat menjadikan siswa mampu merencanakan, menganalisa dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Sebagai seorang pendidik, maka profesi guru harus memiliki kepribadian dan kemampuan maupun keahlian dalam pengajaran. Suatu profesi dapat disebut sebagai suatu keahlian. Keahlian adalah suatu kecakapan dalam bidang tertentu yang tidak dimiliki begitu saja. Dengan demikian kepribadian guru yang mantap dan dapat dijadikan tauladan bagi peserta didiknya secara profesional akan melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ditekuninya sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya. Dengan demikian guru profesional adalah guru yang memiliki kepribadian dan memiliki keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dalam menunjang kinerjanya.

Berdasarkan uraian landasan konseptual di atas, maka model penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Model Konseptual Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dengan kinerja guru TK.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru TK.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama – sama antara kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Artinya semakin tinggi kinerja guru TK maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi kepribadian dan tingkat kompetensi profesional sebaliknya semakin rendah kinerja guru TK, semakin rendah pula tingkat kompetensi kepribadian dan tingkat kompetensi profesionalnya.

