

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Konsep Teoretis

1. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Menurut UU Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10, disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.¹ Menurut Kunandar, kompetensi adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja guru secara tepat dan efektif.²

Sesuai dengan beberapa pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, keterampilan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seseorang, terutama seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan agar tujuan yang diharapkan dalam proses pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.³ Kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru,

¹Afnil Guza, *Op. Cit*, h. 3

²Kunandar, *Op. Cit*. h. 55

³*Ibid.* h. 46

dokter, hakim, dan sebagainya.⁴Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat diperoleh dari pekerjaan lain.⁵

Wolmer dan Mills mengemukakan dalam Sardiman A.M bahwa pekerjaan itu dikata profesional, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut:

- 1) Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - a) Memiliki pengetahuan umum yang luas.
 - b) Memiliki keahlian khusus yang mendalam.
- 2) Merupakan karier yang dibina secara organisatoris, maksudnya:
 - a) Adanya keterikatan dalam suatu organisasi profesional.
 - b) Memiliki otonomi jabatan.
 - c) Memiliki kode etik jabatan.
 - d) Merupakan karya bakti seumur hidup.
- 3) Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya:
 - a) Memperoleh dukungan masyarakat.
 - b) Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.
 - c) Memiliki persyaratan kerja yang sehat.

⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung , Remaja Rosdakarya, 2010, h.14

⁵Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung, PT. Sinar Baru Algasindo.2002. h. 13

d) Memiliki jaminan hidup yang layak.⁶

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru secara maksimal.⁷ Menurut Martinis kompetensi profesional guru adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.⁸ Sedangkan menurut Kunandar kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajar sekaligus sehingga guru memiliki wibawa akademis.⁹

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa kompetensi profesional guru dalam penelitian ini yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, diantaranya menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, memahami tujuan pendidikan yang harus dicapai dan menyusun program pembelajaran.

⁶ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2011, h. 133

⁷ Moh. Uzer Usman, *Op.Cit*, h. 15

⁸ Martinis Yamin, *Loc Cit*.

⁹ Kunandar, *Op. Cit*. h. 56.

b. Komponen-komponen Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru. Ada beberapa komponen kompetensi profesional guru antara lain:

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi
 - a) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
 - b) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.
 - c) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran yang terkait.
 - d) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.¹⁰

Menurut Permendiknas No 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi profesional guru terdiri dari:

- 1) Menguasai materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar.
 - a) Memahami standar kompetensi kompetensi mata pelajaran.
 - b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran.
 - c) Memahami tujuan pelajaran.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran secara kreatif.

¹⁰ Kunandar, *Op.cit*, h. 77

- a) Memilih materi pembelajaran dengan tingkat perkembangan peserta.
 - b) Mengelola materi pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 4) Mengembangkan ke profesioanl secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
 - b) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
 - c) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi
 - b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi utuk pengembangan diri.¹¹

Setiap pekerjaan memiliki ciri-ciri atau pun persyaratan yang harus diikuti begitu juga dengan profesi seorang guru. Selain guru menguasai kemampuan profesional, guru juga harus mentaati kode etik yang telah ditetapkan. Karena guru profesional adalah guru yang menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditentukan agar tidak ada penyalahgunaan jabatan. Oleh sebab itu

¹¹Afnil Guza, *Op. Cit.* h. 76-77.

apabila guru telah memenuhi semua syarat dari keprofesionalan keguruan dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kode etik, maka peningkatan mutu pendidikan akan dengan mudah diraih.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengemukakan bahwa “kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.¹³ Seorang guru yang memiliki kinerja yang bagus, jelas harus memiliki pengetahuan yang banyak, keterampilan yang mencukupi ditambah lagi dengan kemampuan yang bagus.

Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya, 2005, h. 67

¹³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2007, h. 136

kerjanya akan rendah pula. Selanjutnya, kinerja meliputi beberapa aspek yaitu "Quality work, promptness, initiative, capability, and communication." Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja tenaga kependidikan.¹⁴

Sementara kinerja guru menurut Syamsu Yusuf L.N dan Nani M. Suganti adalah seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan pada waktu melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan pelatih).¹⁵

Menurut Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M.Pd kinerja guru adalah dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.¹⁶

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.¹⁷ Berdasarkan teori di atas maka dapat dikemukakan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam proses pembelajaran.

¹⁴*Ibid.*, h. 138

¹⁵ Syamsu Yusuf L.N dan Nani M. Suganti, *Loc. Cit.*

¹⁶ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2013. h. 103.

¹⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2013. h. 14.

Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam undang-undang, termasuk saat guru melaksanakan interaksi pembelajaran di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru diimplementasikan dalam menjalankan aktivitas atau tugasnya selaku pendidik. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain adalah:

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi juga berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan

bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.¹⁸

Menurut Syarifudin Nurdin dan Basyiruddin Usman, langkah atau yang merupakan kegiatan guru agar kinerja guru tersebut berhasil adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum untuk dijadikan satuan bahasan.
- 2) Menentukan kelas atau semester dan lokasi waktu yang akan digunakan.
- 3) Merumuskan tujuan intruksional.
- 4) Merumuskan tujuan intruksional khusus.
- 5) Merinci materi pelajaran.
- 6) Merencanakan kegiatan belajar mengajar.
- 7) Mempersiapkan dan melakukan variasi kegiatan sesuai dengan tuntunan interaksi belajar mengajar, motivasi dan kebutuhan siswa.
- 8) Memilih media dan sumber bahan-bahan dari buku.
- 9) Merancang seara teliti prosedur penilaian atau evaluasi sesuai TIK.
- 10) Menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami.
- 11) Menyusun satuan pelajaran.¹⁹

¹⁸Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta, UGM Press, 2006, h. 64-65

¹⁹Syafaruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesioanl dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002. h. 89-9.

Menurut Nana Sudjana ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan parameter untuk melihat kinerja guru yakni:

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menggunakan media/sumber belajar.
- 5) Menggunakan landasan dan wawasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi belajar.
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.²⁰

c. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo, terdapat 7 indikator kinerja, yaitu tujuan, motif, alat atau sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey Blanchard dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu

²⁰Nana Sudjana, *Op. Cit.* h. 19.

keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- 2) Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) Umpan Balik, antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- 4) Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada

adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.²¹

d. Penilaian Kinerja Guru

Pada hakikatnya penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan.²² Dalam penelitian ini, baik itu penilaian kompetensi profesional guru dan kinerja guru akan dinilai oleh Kepala Sekolah, terhadap responden (guru) dengan memberikan angket yang berjumlah 53 untuk dinilai. Hal ini dilakukan agar data yang dihasilkan nantinya bersifat obyektif.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk membantu dalam hal-hal dibawah ini:

- a. Pengembangan profesi dan karier guru.
- b. Pengambilan kebijakan per sekolah.
- c. Cara meningkatkan kinerja guru.
- d. Penugasan yang sesuai dengan karier guru.
- e. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*

²¹ Wibowo, , *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009. h. 102-105

²²Mulyasa, *Op. Cit.* h. 90.

- f. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja.
- g. Penyempurnaan manajemen sekolah.
- h. Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.²³

3. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru

Menurut Wina Sanjaya, Kompetensi Profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja guru yang ditampilkan, karena pada kompetensi ini dapat dilihat tingkat keprofesionalan seorang guru, kompetensi profesional guru yang ada dalam diri seorang guru bertujuan untuk mewujudkan kinerja guru secara tepat dan efektif.²⁴

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya kompetensi profesional guru sangat berkaitan erat dengan kinerja guru karena pada kompetensi ini dapat dilihat tingkat keprofesionalan seorang guru, kompetensi profesional guru yang ada dalam diri seorang guru bertujuan untuk mewujudkan kinerja guru secara tepat dan efektif. Sehingga dengan terwujudnya kompetensi profesional guru yang baik maka menghasilkan kinerja guru yang baik pula. Hal ini membuktikan pentingnya kompetensi profesional guru dengan kinerja guru merupakan dua hal yang tidak dapat terpisah pada diri seorang guru. Dengan demikian kompetensi

²³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Op. Cit.* h. 40.

²⁴ Wina Sanjaya, *Loc Cit.*, 145-146.

profesional yang dimiliki seorang guru mempunyai hubungan dengan keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Hal ini menjelaskan keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung, namun keprofesionalan guru ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya.

B. Penelitian Relevan

Ada beberapa penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Danel Dahliati (2009) Program Studi PAI dengan judul “Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Hasil Belajar Efektif Siswa pada Mata Pelajaran PAI di SMPN 1 Gunung Toar Kecamatan Toar”. Hasil penelitiannya adalah antara Kompetensi Profesional Guru dengan Hasil Belajar Efektif Siswa terdapat korelasi positif yang signifikan, dengan melihat harga phi lebih besar dari nilai “r” product momen baik pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1%. Semakin tinggi kompetensi profesional guru, maka semakin baik pula hasil belajar siswa pada aspek afektif. Sebaliknya semakin rendah kompetensi profesional guru, maka semakin tidak baik pula hasil belajar siswa pada aspek efektif.
2. M. Syukron (2011) Program Studi KI Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul “Hubungan Komunikasi Internal kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Flah

Kecamatan Senapelan Pekanbaru”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bentuk komunikasi yang terjadi kuat, yang artinya komunikasi yang terjadi di SMK Nurul Falah Kecamatan Senapelan Pekanbaru baik, dengan tingkat hubungan sebesar 38%.

3. Muhamad Farkhan (2013) Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “Hubungan Kompetensi Sertifikasi Guru dengan Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sederajat Sekecamatan Tampan Pekanbaru”. Hasil penelitiannya adalah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kompetensi sertifikasi guru terhadap kompetensi profesional guru mata pelajaran ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sederajat Sekecamatan Tampan Pekanbaru, dengan melihat nilai uji hipotesa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.293 > 2.179$.

Sehubungan dengan penelitian yang relevan tersebut penulis mengangkat judul Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoretis agar tidak terjadi kesalahpahaman dan menyimpang dari kerangka teoretis.

Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa fokus penelitian ini adalah kompetensi profesional guru dan kinerja guru. Dalam

penelitian yang akan dilaksanakan ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X (kompetensi profesional guru) dan variabel Y (kinerja guru).

Adapun indikator-indikator mengenai kompetensi profesional guru (variabel X), menurut Afnil Guza dalam Permendiknas no.16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Guru menguasai materi pelajaran.
2. Guru menguasai struktur mata pelajaran.
3. Guru menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran.
4. Guru memahami standar kompetensi kompetensi mata pelajaran.
5. Guru memahami kompetensi dasar mata pelajaran.
6. Guru memahami tujuan pelajaran.
7. Guru memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
8. Guru mengelola materi pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
9. Guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
10. Guru melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
11. Guru mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
12. Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.

13. Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Adapun indikator-indikator mengenai kinerja guru (variabel Y) yang dikembangkan dari konsep teori dalam buku Nana Sudjana adalah sebagai berikut:

1. Guru menguasai bahan pelajaran.
2. Guru menyampaikan materi dengan jelas sesuai dengan karakteristik siswa.
3. Guru merumus tujuan instruksional dalam pembelajaran.
4. Guru melaksanakan program pembelajaran dengan baik.
5. Guru menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
6. Guru mengatur tata ruang kelas dengan tepat.
7. Guru menggunakan media/sumber belajar secara efektif dan efisien.
8. Guru memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang ada seperti: labor, perpustakaan dan infocus.
9. Guru menggunakan landasan dan wawasan pendidikan yang dimilikinya untuk pengembangan diri.
10. Guru menggunakan landasan dan wawasan pendidikan yang dimilikinya untuk memperlancar pekerjaan.
11. Guru mengelola interaksi belajar mengajar dengan baik.
12. Guru merespon pertanyaan atau jawaban peserta didik dalam pembelajaran.
13. Guru menilai prestasi belajar siswa.

14. Guru memanfaatkan hasil penilaian siswa untuk perbaikan proses pembelajaran.
15. Guru mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
16. Guru memberikan perhatian dan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar dan masalah lainnya.
17. Guru memanggil dan menasehati siswa yang bermasalah dalam mata pelajaran ekonomi.
18. Guru mengadakan hubungan kerja sama dengan orang tua siswa dalam bentuk memanggil orang tua siswa ke sekolah.
19. Guru memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.
20. Guru memiliki wawasan tentang tindakan kelas.

D. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi Dasar

Penelitian ini dilaksanakan atas dasar asumsi, bahwa :

- a. Kompetensi profesional guru sudah maksimal.
- b. Kinerja guru belum maksimal.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru dan kinerja guru mata pelajaran ekonomi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru.

2. Hipotesis Penelitian

H_a : Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru dan kinerja guru mata pelajaran ekonomi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru.

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru dan kinerja guru mata pelajaran ekonomi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru.

Menurut Sugiyono pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = Rendah
- c. 0,40 – 0,599 = Sedang
- d. 0,60 – 0,799 = Kuat
- e. 0,80 – 1,000 = Sangat kuat²⁵

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2010. h. 257.