

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA GURU
(STUDI PADA SMA NEGERI DI KOTA JAMBI)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

H A B I B A H

NIM: 017106683

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

(Studi Pada SMA Negeri Di Kota Jambi)

Habibah

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang terdiri atas; kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, jumlah karya ilmiah yang ditulis, keterlibatan sebagai instruktur pelatihan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian diskriptif, populasi adalah Guru SMA Negeri di Kota Jambi. Sampel penelitian 155 guru, penentuan sampel menggunakan metode *cluster random sampling*, dengan menentukan 155 guru dari 606 guru SMA Negeri di Kota Jambi. Instrumen untuk mengumpulkan data berupa kuesioner, pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik diskriptif kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-F untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap variabel dependen, dan Uji-t untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu (*parsial*) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis berdasarkan *print out* program EvIEWS 6, Uji-F menyatakan secara bersama-sama (*simultan*) variabel kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji-t menyatakan bahwa secara individu (*parsial*) kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan masa kerja, pangkat dan golongan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan secara individu (*parsial*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Jambi.

Kata Kunci : Kinerja, Guru

ABSTRACT***Analysis of Factors Affecting Teacher Performance
(A Study of Senior High Schools in Jambi City).*****HABIBAH****Universitas Terbuka**

This study is aimed to determine the factors that affect the performance of teachers. The factors are studied about educational qualifications of teachers, teacher tenure, rank and class teachers, the number of scientific papers written by teacher, teacher involvement as an instructor improved teacher competence, teacher activities following the ongoing professional development activities, and compliance teachers educational background with the subjects taught.

This study is descriptive research method approach, the population are teachers from Senior High School State 11 Jambi. The research are used by cluster random sampling methods, by determining the 155 teachers of 606 teachers in 11 senior high schools in the city of Jambi. The data was collected using instruments such as questionnaires, observation, interviews, and documentation. Analysis of the data used is quantitative descriptive technique is to describe and interpret the data from each of these factors as independent variables. Testing the hypothesis using the F-test to determine whether the independent variables together (simultaneous) effect on the dependent variable, and t-test to determine whether an individual independent variables (partial) effect on the dependent variable

While the results of hypothesis testing based on the print out of processed data using Eviews 6 program, the results of test-F states together (simultaneously) the variable of educational qualifications, length of service, rank and class, ongoing professional development activities, and compliance with the educational background of the subjects significantly affect the performance of the teachers taught high schools in the city of Jambi. T-test results stating that the individual (partial) qualification negative effect on the performance of education high school teacher in the city of Jambi, while the length of service, rank and class, ongoing professional development activities, and compliance with the educational background of the subjects taught individually (partial) positively and significantly affect the performance of teachers.

Key word : Performance, Teacher

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
(Studi pada SMA Negeri di Kota Jambi)

Penyusun TAPM : Habibah
NIM : 017106683
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu / 20 April 2013

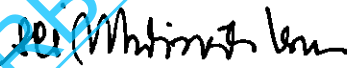
Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Syaparuddin, SE, M.Si

Pembimbing II,



Suci Madiarti, Ph.D

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

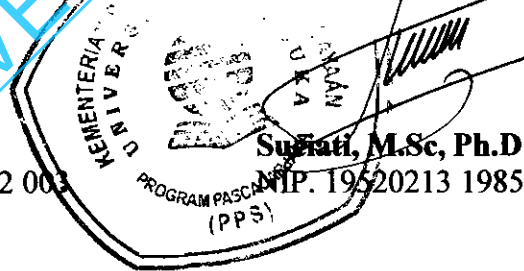


Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



Sufiati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Habibah
 NIM : 017106683
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
 (Studi pada SMA Negeri di Kota Jambi)


Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
 Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 April 2013
 Waktu : 10.00 – 12.00 WIB.

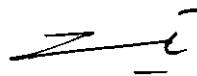
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :


 Sueiati, M.Sc, Ph.D

Penguji Ahli :



Prof. Dr. Prihatin Lumban Raja

Pembimbing I :



Dr. Syaparuddin, SE, M.Si

Pembimbing II :



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

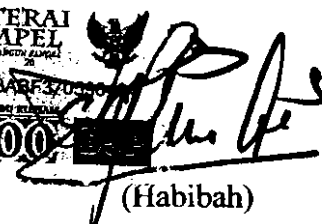
TAPM yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
(Studi Pada SMA Negeri di Kota Jambi) “

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik

Jambi, 28 Mei 2013

Yang Menyatakan

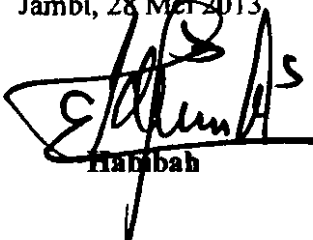
METERAI
TEMPEL
NILAI PERKAMPUSAN ALUMNI
TGA. 2013
7B683ARF320300
KEMAJA BERDI BELAKANG
6000

(Habibah)

NIM 017106683

CURICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Habibah
2. N I M : 017106683
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tgl. Lahir : Jambi, 26 Mei 1959
5. Agama : Islam
6. Pendidikan : a. SD Negeri 30/IV Kota Jambi Tahun 1972
b. SMEP Negeri Jambi Tahun 1975
c. Uper. SMA Tahun 1984
d. STIE Muhammadiyah Jambi Tahun 2010
7. Alamat : Jl. Sersan Anwar Bay RT.01 RW.01 Bagan Pete
 - a. Kecamatan : Kota Baru
 - b. Kab/Kota : Kota Jambi
 - c. No. Telp. Rumah/HP : 0816395785
8. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Zainal Asyikin
 - b. Ibu : Cik Imah
9. Nama Suami : Drs. Sudjarwadi, M.Si
10. Nama Anak : a. Agus Widiatnoko, SE
b. Ichsan Sukmanto, ST
c. Putri Kurniawati Gustianingsih, S.Kom
d. Ilham Aji Prasetio
11. Hobby : Membaca
12. Motto Hidup : Hidup harus bermanfaat untuk orang lain

Jambi, 28 Mei 2013



Handwritten signature of Habibah, with the name 'Habibah' printed below it.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru” (Studi Pada SMA Negeri Di Kota Jambi)

Penelitian ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed.,PhD.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc., PhD.
3. Dosen Pembimbing I, Dr. Syaparuddin, SE., M.Si.
4. Dosen Pembimbing II, Suci Madiarti Isman, PhD.
5. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, Maya Maria, SE., MM.
6. Kepala UPBJJ-UT Jambi dan seluruh staf yang telah memberikan fasilitas kepada penulis.
7. Kepala Dinas Pendidikan Kota Jambi dan seluruh staf yang telah memberikan fasilitas kepada penulis.
8. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang telah memberikan ijin kuliah dan memberikan fasilitas kepada penulis.
9. Kepala SMA Negeri Se-Kota Jambi yang telah memberikaan fasilitas kepada penulis.

10. Semua Tutor Tataap Muka Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang telah membekali penulis dengan teori dan aplikasi yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
11. Kawan-Kawan Mahasiswa Program Magister Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
12. Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan kawan-kawan/staf Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang telah memberikan semangat dan do'a kepada penulis.
13. Terakhir kepada suamiku tercinta, anak-anakku, dan menantu-menantuku, terima kasih atas semua dukungan serta doa yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Akhirnya, penulis yakin bahwa amal baik dan semua bantuan yang diberikan kepada penulis hanya Allah yang dapat membalasnya. Amin..... Semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi Pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, Dinas Pendidikan Kota Jambi, dan SMA di Kota Jambi yang secara formal bertanggung jawab terhadap pembangunan SDM.

Jambi, April 2013

HABIBAH

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Berpikir	28
C. Hipotesis Penelitian	36
D. Definisi Operasional	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	40
C. Metode Pengumpulan Data	41
D. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	44
E. Metode Analisis Data	46

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pendidikan di Kota Jambi	55
B. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi	61
C. Hasil Analisis	67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR LAMPIRAN**

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel 1. Administrasi Pemerintahan dan Penduduk	55
Tabel 2. Data SMA Negeri dan Swasta di Kota Jambi	60
Tabel 3. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	62
Tabel 5. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 6. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Pangkat dan Golongan	64
Tabel 7. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Karya Ilmiah yang Disusun	65
Tabel 8. Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Keterlibatan Sebagai Instruktur dalam Kegiatan Pelatihan	67
Tabel 9. Data Karakteristik Responden Penelitian	70
Tabel 10. Deskriptif Statistik	76
Tabel 11. Model Analisis	82
Tabel 12. Uji Linieritas	83
Tabel 13. Uji Serial Korelasi	84
Tabel 14. Uji Multikolinaritas	85
Tabel 15. Heteroskedastisitas	86

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Halaman
Diagram. 1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	30

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan bahwa guru harus mampu melaksanakan proses pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, belum sepenuhnya terpenuhi oleh guru kita. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar guru masih banyak menggunakan metode ceramah dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Hal ini membuktikan bahwa perubahan prilaku guru dalam memperbaiki mutu proses pembelajaran masih lambat.

Untuk mendukung agar guru dapat memenuhi tuntutan proses pembelajaran yang berkualitas seperti yang diuraikan di atas, pemerintah telah menaikkan insentif kepada guru kita sebesar satu kali gaji pokok melalui kebijakan pembayaran tunjangan profesi guru. Kebijakan ini bertujuan menumbuhkan motivasi intrinsik kepada guru kita untuk meningkatkan kinerjanya dan agar terjadi perubahan-perubahan prilaku guru kearah yang lebih baik.

Jika kita cermati lebih lanjut berdasarkan profil guru kita, ternyata sebagian besar guru kita telah berpendidikan S1, pengalaman mengajarnya lama, pangkat dan golongannya sudah tinggi, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang ajar, pernah mengikuti pelatihan guru, tapi masih

lambat dalam melakukan perubahan-prubahan prilaku mengajar di kelas, khususnya perubahan prilaku mengajar berpusat pada guru ke prilaku mengajar yang berpusat pada pesertadidik, perubahan prilaku mengajar menggunakan metode ceramah ke prilaku mengajar interaktif, dan sebagainya.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa perlu adanya kajian tentang faktor-faktor apa sebenarnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dan upaya apa yang harus dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolahnya.

Salah satu alternatif yang dapat dipilih oleh sekolah adalah program perbaikan mutu guru secara terus menerus. Perbaikan mutu guru secara terus menerus harus dilakukan oleh sekolah, dalam rangka mewujudkan guru yang bermutu prima/guru profesional. Salah satu cara untuk memperbaiki mutu guru secara terus menerus adalah dengan mengadakan pelatihan guru disekolah secara terjadwal. Agar perbaikan mutu guru secara terus menerus efektif dan berdampak terhadap kinerja guru, maka sebelumnya sekolah harus melakukan analisis kebutuhan guru dengan melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Guru yang didukung oleh kualifikasi pendidikan yang memadai, masa kerja dan pengalaman mengajar yang lama, pangkat dan golongan yang tinggi, aktif menulis karya ilmiah, aktif terlibat sebagai narasumber kegiatan pelatihan, aktif mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan mengajar mata pelajaran sesuai dengan latar belakang

pendidikan guru, maka guru tersebut akan semakin profesional dan semakin baik kinerjanya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan ini belum sepenuhnya terpenuhi oleh guru kita.

Mulyasa (2006) menyatakan bahwa ciri-ciri guru bermutu prima identik dengan ciri guru profesional yaitu; (1) menggunakan sepenuh waktu untuk pekerjaannya, (2) terikat panggilan hidup dan pekerjaannya dilaksanakan dengan seperangkat norma kepatuhan dan perilaku, (3) anggota profesional yang formal, (4) menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus, (5) terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi dan pengabdian, (6) memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi.

Sebagai profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilannya secara terus menerus. Sasaran penyikapan meliputi penyikapan terhadap perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, peserta didik, pimpinan dan pekerjaannya. Sebagai jabatan yang harus menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan dan dimutakhirkan. Dalam bersikap guru harus selalu mengadakan pembaharuan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Untuk memberikan pengakuan bahwa guru adalah profesi, pemerintah berupaya menerbitkan undang-undang yang mengatur tentang profesi dan profesionalisme guru. Undang-undang tersebut adalah “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau kriteria tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengakuan kedudukan guru sebagai profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui proses sertifikasi.

Untuk menumbuhkan motivasi intrinsik guru, pemerintah telah membayarkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Untuk memberikan sertifikat pendidik dilakukan melalui jalur (1) pemberian sertifikat secara langsung (PSPL), (2) penilaian portfolio (PF), (3) pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), dan (4) pendidikan profesi guru (PPG). Namun untuk mencapai hal tersebut dan menjadi seorang guru profesional tidak mudah. Ada beberapa hal yang harus dilewati untuk menjadi guru yang profesional, yaitu, (1) Seorang guru bisa dikatakan profesional apabila memiliki latar belakang pendidikan sekurang-kurangnya setingkat sarjana (S1/D4), (2) Guru adalah seorang ahli. Sebagai seorang ahli, maka dalam diri guru harus tersedia pengetahuan luas dan mendalam (*kemampuan kognisi atau akademik*) yang terkait dengan substansi mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, (3)

Guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan secara unggul dalam bidang pendidikan dan pembelajaran (*kemampuan pedagogic*), seperti keterampilan menerapkan berbagai metode dan teknik pembelajaran, teknik pengelolaan kelas, keterampilan memanfaatkan media dan sumber belajar, (4) Guru bekerja dengan kualitas tinggi. Pekerjaan guru termasuk dalam bidang jasa dan pelayanan. Pelayanan yang berkualitas dari seorang guru ditunjukkan melalui kepuasan dari pengguna jasa guru yaitu siswa, dan (5) Guru dapat berperilaku sejalan dengan kode etik profesi serta dapat bekerja dengan standar yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, kita ketahui untuk menjadi guru dengan predikat sebagai guru profesional tidak mudah, tidak cukup hanya dinyatakan melalui selembar kertas yang diperoleh melalui proses sertifikasi. Namun guru dituntut untuk memiliki kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan dan sesuai dengan kriteria yang berlaku dengan tujuan agar dapat mendorong peningkatan dan tumbuhnya prestasi, motivasi, dan kreatifitas pada diri peserta didik.

Untuk dapat menumbuhkan kualitas dan prestasi peserta didik, guru tersertifikasi akan berupaya mempengaruhi emosi dan minat peserta didik dalam proses pembelajaran. Sehingga peserta didik akan selalu termotivasi dan pada akhirnya akan tercipta pembelajaran yang berdaya guna. Apabila dalam sebuah pembelajaran sudah berdaya guna tentu akan mudah bagi guru tersertifikasi untuk dapat meningkatkan prestasi peserta didik, dengan kata lain bahwa sertifikasi dan pemberian tunjangan profesi

guru belum dapat memberikan jaminan terhadap peningkatan kinerja guru. Di kalangan guru terdapat persepsi yang salah bahwa tunjangan profesi dijadikan tujuan, padahal tunjangan profesi adalah konsekuensi dari kinerja profesional seorang guru, akibat persepsi yang salah inilah tunjangan profesi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap 20 orang guru yang telah disertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, ternyata pembayaran tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok tersebut belum berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Indikatornya penilaiannya antara lain; penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas, penyusunan alat penilaian sebagai bagian dari kegiatan evaluasi, tingkat kemangkiran guru di dalam kelas, pembinaan individu siswa sebagai tanggungjawabnya.

Fenomena yang ditemukan pada penelitian awal menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru bermutu prima/guru profesional. Untuk itu peneliti mencoba meneliti faktor lain yang terdiri atas; faktor kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, karya ilmiah yang dihasilkan, keterlibatan guru sebagai narasumber pelatihan, aktifitas dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar dalam merancang kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus, sekaligus merupakan bagian dari kegiatan analisis kebutuhan dalam

merancang kegiatan pelatihan guru di institusi pendidikan dalam hal ini sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah ;

1. Apakah kualifikasi/tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap kinerjanya,
2. Apakah masa kerja/guru yang telah lama mengajar berpengaruh terhadap kinerjanya,
3. Apakah pangkat dan golongan guru berpengaruh terhadap kinerjanya,
4. Apakah guru yang sering menyusun karya ilmiah berpengaruh terhadap kinerjanya,
5. Apakah guru yang sering terlibat sebagai narasumber/instruktur dalam kegiatan pelatihan/workshop berpengaruh terhadap kinerjanya,
6. Apakah guru yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerjanya,
7. Apakah guru yang mengajarkan bidang ajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya berpengaruh terhadap kinerjanya.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh;

1. Tingkat kualifikasi/pendidikan terhadap kinerja guru,
2. Masa kerja terhadap kinerja guru,
3. Pangkat dan golongan terhadap kinerja guruguru,
4. Jumlah karya ilmiah yang disusun terhadap kinerja guru,
5. Keterlibatan guru sebagai narasumber/instruktur kegiatan pelatihan/workshop terhadap kinerja guru,
6. Aktifitas guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru,
7. Kesesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, terhadap kinerja guru

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sebagai penyampai informasi pada pihak yang terkait, baik bagi praktisi maupun pengembang ilmu pengetahuan.

1. Manfaat Praktis;

Manfaat praktis hasil penelitian ini dapat membantu pengambil kebijakan tentang faktor-faktor apa saja yang sebenarnya berpengaruh terhadap kinerja guru, baik guru sebagai pengajar maupun guru sebagai

pendidik, dan sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan dasar penyusunan perencanaan kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus, sesuai dengan komitmen manajemen mutu terpadu sebagai salah satu manajemen alternatif untuk perbaikan mutu pendidikan. Dalam penyusunan struktur program dan materi kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus, jika faktor-faktor yang seharusnya berpengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi secara empiris terbukti tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, perlu dijadikan bahan diskusi dalam kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus tersebut.

2. Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan;

Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam menghadapi kasus-kasus nyata yang berkaitan dengan perbaikan mutu sumberdaya manusia bidang pendidikan antara lain;

- a. Menemukan bukti empiris apakah teori yang telah diketahui sebelumnya memberikan jaminan dalam mengatasi permasalahan kasus-kasus nyata.
- b. Untuk mengetahui apakah hasil penelitian yang dilakukan menentang atau setuju dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.
- c. Untuk memberikan informasi awal kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa atau penelitian lanjutan, untuk memperkuat bukti-bukti empiris yang telah ditemukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah

Abu-Duhou(2003) menyatakan bahwa dalam konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh bagaimana warga sekolah mengelola sekolahnya. Dalam prinsip Manajemen Berbasis Sekolah, sekolah diberi otonomi seluas-luasnya dalam menyusun program pengembangan sekolahnya, termasuk program peningkatan kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, yaitu pembelajaran yang; interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius karena proses pembelajaran yang berkualitas adalah tuntutan untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Untuk itu warga sekolah termasuk guru harus berjiwa kewirausahaan (*entrepreneur*). Kriteria seorang guru harus memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneur*) yang meliputi, kemampuan menciptakan yang baru secara kreatif/inovatif dan kesanggupan hati (*qolbu*) untuk mengambil resiko atas keputusan hasil ciptaanya serta melaksanakanya secara terbaik (sungguh-sungguh, ulet, gigih, tekun, progresif, dan pantang menyerah), sehingga nilai tambah yang diharapkan dapat dicapai. Dengan

kata lain kepala sekolah yang berjiwa kewirausahaan, memiliki kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang belum pernah dipikirkan oleh orang lain (*prinsip kreatif dan inovatif*) dan hasilnya buah pikiran yang asli dan bukan replikasi, baru dan bukan meniru, memberi kontribusi dan bukan membuat rugi.

Seorang guru yang berjiwa kewirausahaan (*entrepreneur*) juga dituntut memiliki kesanggupan hati (*qolbu*) yang ditunjukkan oleh; (1) tumbuhnya tindakan atas kehendak sendiri dan bukan karena paksaan dari pihak lain, (2) progresif dan ulet khususnya usaha dalam mengejar prestasi, penuh ketekunan, merencanakan dan mewujudkan harapannya, (3) berinisiatif yakni mampu berfikir dan bertindak secara asli/orisinal/baru, (4) pengendalian dari dalam yakni kemampuan mengendalikan diri dari dalam, dan kemampuan mempengaruhi lingkungan atas prakarsanya sendiri, dan (5) kemantapan diri, yang ditunjukkan oleh harga diri dan percaya diri.

Dengan kata lain, siapapun yang memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneur*) akan menjadi *agen perubahan* yang mampu dan sanggup menstransformasi segala sumber daya pendidikan, untuk mendapatkan nilai tambah yang menguntungkan, baik secara ekonomi maupun non ekonomi, pribadi maupun organisasi/masyarakat.

Uraian ini menunjukkan bahwa guru yang bermutu prima/guru profesional harus berjiwa kewirausahaan (*entrepreneur*), karena jiwa inilah mendorong/memotivasi mereka dalam berkinerja atau melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya termasuk melakukan upaya perbaikan kompetensi dan kualitas dirinya secara terus menerus.

Kemampuan mengorganisir lingkungan belajar dapat dijadikan indikator kinerja sekolah. Pengorganisasian lingkungan belajar yang kondusif dan efektif merupakan keharusan bagi terbangunnya proses belajar yang baik. Lingkungan belajar siswa yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif
2. Terciptanya disiplin sekolah yang mendorong terbentuknya disiplin belajar
3. Terbentuknya kondisi yang menjadikan peserta didik sebagai pusat utama layanan pendidikan dan pengembangan
4. Terciptanya rasa nyaman, rasa nyaman akan timbul jika segenap komponen pendidikan memberikan pelayanan kepada peserta didik melalui kehangatan, keakraban, dan kekeluargaan.
5. Adanya tanggung jawab peserta didik terhadap segala tugas yang diberikan guru, baik itu tugas mandiri maupun tugas terstruktur
6. Tersedia sarana pembelajaran yang memadai
7. Adanya keteladanan guru sebagai masyarakat terpelajar
8. Adanya kinerja profesional guru yang terdalkan, guru mampu memberi sugesti kepada siswa dalam proses belajar mengajar
9. Adanya program kokurikuler dan ekstra kurikuler yang menyatu dengan program kurikuler

10. Terbentuknya konsep penetapan kriteria prestasi dalam pembelajaran yang dilakukan secara obyektif
11. Terciptanya kondisi orang tua peserta didik sebagai masyarakat yang senang belajar
12. Adanya jadwal belajar bagi peserta didik di rumahnya masing-masing
13. Terciptanya kondisi orang tua peserta didik sebagai pemantau prestasi dan kegiatan belajar belajar.
14. Tersedianya buku dan sumber informasi lain sebagai barang konsumsi keluarga.

Menurut Ramdhani (2012) manajemen kelas adalah usaha yang dilakukan guru untuk menciptakan dan mendorong terjadinya proses pembelajaran yang baik yang bersifat akademik maupun emosi. Keterampilan manajemen kelas ini amat dibutuhkan oleh seorang guru untuk menumbuhkan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan. Manajemen kelas ini meliputi terciptanya lingkungan fisik maupun suasana kelas yang dibangun untuk mendukung proses pembelajaran. Manajemen lingkungan fisik dapat berupa menciptakan ruang kelas yang bersih dan nyaman. Penataan kelas yang memungkinkan interaksi terjadi antara guru dan peserta didik, kelas yang dihias dengan poster yang relevan dengan proses pembelajaran merupakan contoh dari manajemen lingkungan fisik. Suasana kelas dapat dibangun dapat dibangun melalui pola komunikasi positif antara guru dan peserta didik. Faktor lain yang mempengaruhi suasana kelas adalah sikap guru dalam mendisiplinkan peserta didik, dan pola pembenaran hukuman maupun penghargaan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kerja sama antara pihak sekolah dan orang tua peserta didik harus dibangun secara baik. Hal ini merupakan salah satu komitmen dalam program peningkatan mutu berbasis sekolah.

2. Kinerja Guru

Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan (2012) dalam penilaian hasil belajar, penilaian kinerja guru, dan penilaian kinerja kepala sekolah menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian kinerja guru, seorang kepala sekolah bersama-sama dengan pengawas pembina sekolah mutlak harus melakukan observasi terhadap kegiatan pembelajaran di dalam kelas, agar hasilnya akurat dan tidak bias.

Kegiatan pembelajaran dibagi menjadi kegiatan pendahuluan meliputi; (1) melakukan apersepsi, (2) menyampaikan kompetensi yang akan dicapai sesuai dalam rencana kegiatan pembelajaran. Kegiatan inti meliputi; (1) menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran, (2) mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, (3) ketepatan pembahasan dengan materi pembelajaran (4) menyajikan materi secara sistematis, (5) pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai, (6) pembelajaran secara runtut, (7) penguasaan kelas, (8) pembelajaran

kontekstual, (9) pembelajaran memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif, (10) pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan, (11) keterampilan penggunaan sumber/media belajar, (12) ketrlibatan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar, (13) partisipasi aktif siswa, (14) pemberian respon positif kepada siswa, (15) sikap terbuka terhadap siswa, (16) hubungan antar pribadi yang kondusif, (17) bahasa lisan jelas dan lancar. Kegiatan penutup meliputi; (1) refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, (2) penguatan melaksanakan tindak lanjut dengan memberkan arahan, tugas sebagai bagian remedial/pengayaan.

Setiap indikator yang telah diuraikan pada aspek pelaksanaan pembelajaran harus menjadi fokus pengamatan pada saat pengamat mengamati proses pembelajaran di dalam kelas, sehingga pengamat memperoleh gambaran yang utuh dan gambaran yang akurat tentang kinerja guru daalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam setiap aktifitas pembelajaran guru dituntut untuk memiliki kompetensi pemahaman terhadap perbedaan individu siswa. Semua siswa memiliki karakteristik individu yang berbeda satu sama lain, dan mereka belajar dengan model yang cocok dengan kebutuhan dan kecenderungan mereka masing-masing. Sekolah dalam melakukan perbaikan mutu guru secara terus menerus harus menyikapi secara serius isu-isu tentang gaya dan kebutuhan pembelajaran untuk menciptakan strategi individualisasi dan deferensiasi dalam pembelajaran. Peserta didik adalah subyek yang harus aktif dalam melakukan pembelajaran, jika model pembelajaran tidak

memenuhi kebutuhan siswa, berarti sekolah tersebut tidak dapat mengklaim bahwa ia telah memiliki guru profesional yang dihasilkan melalui perbaikan mutu guru secara terus menerus.

Guru profesional memiliki kewajiban untuk membuat siswa sadar terhadap variasi metode pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru profesional harus memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencotoh pembelajaran dalam variasi model yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

Umpan balik yang terus menerus merupakan bagian yang penting dalam proses penjaminan mutu. Evaluasi harus merupakan proses yang berkelanjutan, dan hasilnya harus didiskusikan dengan siswa. Sikap melibatkan seluruh elemen sangat membantu dalam membangun kecakapan analitis siswa.

Sekolah wajib menggunakan hasil pengawasan formal untuk menetapkan keabsahan program-programnya, dan harus siap melakukan langkah-langkah perbaikan terhadap kinerja guru yang belum sesuai dengan harapan dan keinginannya.

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini diantaranya adalah hasil penelitian tentang sertifikasi dan kompetensi profesional guru dalam peningkatan prestasi dan motivasi peserta didik telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sebagaimana Sudarman (2008) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang

tanggapan positif dan tanggapan negatif guru sekolah dasar di kecamatan Jiwan terhadap program sertifikasi guru dan memperoleh temuan-temuan yang dapat menjelaskan persepsi guru yang dirancang dan dianalisis secara kualitatif atau postpositivistik yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Tanggapan positif adalah (1) UU No. 14 tahun 2005 merupakan landasan hukum dalam meningkatkan kualitas guru, (2) kualifikasi akademik sarjana bagi guru sudah sesuai dengan tuntutan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) guru wajib memiliki empat kompetensi dasar, (4) sertifikasi model portofolio sangat menguntungkan bagi guru, (5) tunjangan profesi diyakini guru akan dapat terealisasi. Tanggapan negative guru adalah (1) guru kurang yakin dapat mencapai skor minimal yang ditetapkan oleh pemerintah, (2) masih ada guru yang bermoral kurang baik dalam melengkapi dokumen, (3) penentuan peserta sertifikasi porofolio masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku.

Shofiana (2008) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh dan kaitan yang sangat erat antara professional guru dalam bidang studi Fiqih dengan peningkatan prestasi peserta didik di MTs Al Jamii,ah Tegallega Cidolog Sukabumi. Dari hasil penelitian beliau, lebih dari 50 % prestasi peserta didik diindikasikan oleh kontribusi professional guru. Dengan kata lain, dalam penelitian tersebut bahwa prestasi peserta didik ditentukan atau dipengaruhi oleh tingkat professional guru sebanyak lima puluh persen (50%), dan faktor yang lain seperti sarana, prasarana, dan pengembangan kurikulum berpengaruh terhadap

prestasi peserta didik 50%. Posisi dari penelitian tersebut adalah menganalisa secara statistik pengaruh profesional guru dengan prestasi peserta didik.

Sebagaimana penelitian Sudarman dan Shofiana di atas, penelitian oleh Suryanto (2009) tentang pengaruh pemberian tunjangan profesi guru terhadap peningkatan kinerja guru jenjang SMA rintisan sekolah berstandar internasional kota Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 380 responden yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan profesi guru dan variabel motivasi kerja guru dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun sumbangan yang diberikan terhadap kinerja dari pemberian tunjangan profesi guru sebesar 43,8% sedangkan yang disumbangkan oleh motivasi kerja guru sebesar 48,7%. Sedangkan pemberian tunjangan profesi guru dan motivasi kerja guru secara simultan memberikan sumbangan sebesar 62,1%. Beliau menyatakan untuk meningkatkan kinerja guru perlu lebih ditingkatkan pemberian tunjangan profesi guru dan motivasi kerja guru.

4. Guru Profesional

Suyanto (2012) mengatakan dengan pola rekrutmen dan pembinaan guru yang baik, akan tercipta guru yang profesional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar mengajar. Bahkan, John

Goodlad, seorang Tokoh Pendidikan Amerika Serikat, melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran guru sangat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian itu kemudian dipublikasikan dengan judul "*Behind the Classroom Doors*" yang maksudnya ketika para guru telah memasuki ruang kelas dan menutup pintu kelas, maka kualitas pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh guru, demikian dijelaskan oleh Suyanto. Dengan kata lain kinerja guru menentukan kualitas proses pembelajaran di dalam kelas, dan proses pembelajaran yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan.

Hal ini masuk akal karena di dalam kelas guru dapat melakukan apa saja, di dalam kelas guru dapat tampil sebagai sosok yang mampu membuat siswa berpikir *divergent* dengan cara memberikan pertanyaan yang jawabannya tidak sekedar terkait dengan fakta, ya-tidak. Melainkan dapat merumuskan pertanyaan yang memerlukan jawaban secara kreatif, imajinatif-hipotetik, sintetik. Sebaliknya dengan otoritasnya yang begitu besar, seorang guru tidak menutup kemungkinan seorang guru akan tampil sebagai sosok yang membosankan, instruktif, dan tidak mampu menjadi idola bagi siswa. Bahkan proses pembelajaran tersebut secara tidak sadar dapat mematikan kreativitas, menumpulkan daya nalar, dan mengabaikan aspek afektif.

Zamroni (2003) menyatakan bahwa keberhasilan guru dalam pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan dan dedikasi guru di satu pihak dan motivasi serta usaha keras dari siswa di pihak lain. Oleh

karena itu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran juga harus mampu membangkitkan semangat untuk berprestasi dikalangan siswa. Tugas tersebut tidak ringan mengingat; (1) pekerjaan guru bersifat individual dan cenderung *non-colaborative*, (2) pekerjaan guru dilaksanakan di ruang kelas yang terisolir dalam jangka waktu yang lama, (3) waktu guru untuk berdialog akademik dengan sesama guru sangat terbatas. Karakteristik kerja guru ini menyebabkan guru merupakan pekerjaan yang tidak pernah mendapatkan umpan balik. Tanpa adanya umpan balik sulit bagi guru untuk dapat meningkatkan kualitas profesinya. Untuk itu guru harus dilengkapi dengan kemampuan untuk melakukan *self-reflection*, untuk mengevaluasi apa yang telah dilaksanakan dan bagaimana hasilnya.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk memperoleh predikat guru profesional seorang guru wajib menguasai empat kompetensi yaitu; (1) Kompetensi profesional, (2) Kompetensi pedagogik, (3) Kompetensi kepribadian, dan (4) Kompetensi sosial. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berkaitan dengan materi yang diajarkan, kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berkaitan dengan metodologi pembelajaran, kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan kepribadian guru yang harus

merupakan sosok yang dapat “digugu dan ditiru”, sedangkan kompetensi sosial adalah berkaitan dengan bagaimana guru harus melakukan hubungan sosial antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, dan guru dengan masyarakat lingkungan sekolah dan lingkungan tempat tinggalnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkatan pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan oleh ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan dengan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi profesional, dan (4) Kompetensi sosial.

Sebagai agen pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi siswa. Kompetensi pedagogik guru mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap diri siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa dapat menjadi teladan bagi siswa serta berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memahami standar kompetensi

yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk komunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, dengan tenaga kependidikan, dengan orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.

Sesuai standar proses yang tercantum dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) guru profesional harus mampu melaksanakan pembelajaran secara; interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Untuk menciptakan guru profesional yang memenuhi tuntutan standar proses yang tercantum dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP), memerlukan perbaikan mutu guru secara terus menerus.

Kegiatan pembelajaran dan hasil belajar siswa tidak hanya ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran melainkan sebagian besar ditentukan oleh guru profesional. Oleh karena itu untuk mendapatkan guru profesional salah satunya melalui uji kompetensi, kegiatan uji kompetensi guru dapat mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa dapat menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran. Guru yang teruji kompetensinya akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran

yang kondusif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sehingga mampu mengembangkan seluruh potensi peserta didik secara optimal.

Kriteria profesional jabatan guru meliputi; (1) Kemampuan dasar, (2) Kemampuan umum, (3) Kemampuan khusus. Kemampuan dasar meliputi; (1) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) Berwawasan Pancasila, (3) Mandiri dan penuh tanggung jawab, (4) Berwibawa, (5) Berdisiplin, dan (6) Berdedikasi. Kemampuan umum meliputi; (1) Menguasai ilmu pendidikan dan keguruan, (2) Menguasai kurikulum, (3) Menguasai didaktik metodik, (4) Menguasai pengelolaan kelas, (5) Mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi peserta didik, dan (6) Mampu mengembangkan dan aktualisasi diri. Kemampuan khusus meliputi; (1) Keterampilan bertanya, (2) Keterampilan memberi penguatan, (3) Keterampilan mengadakan variasi, (4) Keterampilan menjelaskan, (5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) Keterampilan membimbing diskusi, dan (7) Keterampilan mengelola kelas.

5. Guru Efektif

Menjadi guru adalah menghayati profesi, apa yang membedakan sebuah profesi, dengan pekerjaan lain adalah bahwa untuk sampai pada profesi itu seseorang berproses lewat belajar. Profesi merupakan pekerjaan, dapat berwujud sebagai jabatan dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan itu serta pelayanan baku terhadap masyarakat profesi.

Suyanto (2012) mengatakan, dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi profesional berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personaliti.

Kepribadian guru yang konstruktif sangat mendukung guru untuk berkinerja dengan baik, guru konstruktif guru yang memiliki tujuan untuk melakukan perubahan dari dalam diri peserta didik. Perubahan tersebut bisa dicapai jika guru mampu menempatkan dirinya sebagai sumber kreativitas dan inspirasi bagi peserta didik. Sebagai sumber getaran energi bagi peserta didik, mata batin guru yang terlatih dengan baik, pasti akan mampu menyentuh dan menggetarkan jiwa peserta didiknya. Terlebih jika hal ini dilakukan dalaam suasana kelas yang kondusif, maka para peserta didik akan lebih mudah menyerap materi yang diajarkan. Dengan kaata laain, ketika seorang guru berbicara tentang sesuatu, maka seluruh peserta didik akan menyimakny bahkan menunggu setiap kata yang diucapkan sang guru untuk dijadikan pedoman dalam pembelajaran maupun dalaam perilaku keseharian.

Untuk menjadi guru yang konstruktif yang mudah memotivasi belajar peserta didik, maka guru harus lebih dulu memotivasi dirinya sendiri. Tetapi jika guru sibuk dengan begitu banyak kesalahpahaman

dalam dirinya, dalam keluarganya, dan dalam memilih profesinya, maka guru tersebut akan sukar mengubah hati dan pikiran peserta didiknya. Guru konstruktif juga harus selalu inovatif dalam mengadopsi metode-metode baru dalam pembelajaran, guru harus dapat menempatkan peserta didik sebagai pusat pembelajaran, artinya dalam menyampaikan materi pembelajaran bukan tergantung pada guru dan kurikulum, tetapi tergantung pada peserta didiknya. Kreativitas murid harus dibangun melalui diskusi kelompok, diskusi panel, kunjungan lapangan, permainan peran, dan lain-lain.

Jika uraian di atas dikaitkan dengan faktor-faktor yang menjadi kajian dalam penelitian ini, maka raionalnya;

1. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,
2. Semakin lama guru mengajar semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,
3. Semakin tinggi pangkat dan golongan guru, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,
4. Semakin sering guru menyusun karya ilmiah, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,
5. Semakin aktif mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,

6. Semakin sering terlibat sebagai instruktur/narasumber kegiatan pelatihan guru, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya,
7. Semakin tinggi kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang ajar yang diajarkan, semakin tinggi profesionalitas, kinerja, dan integritasnya.

Hanya guru yang memiliki integritas yang tinggi dan kepribadian yang terpuji yang dapat diberi label sebagai guru profesional, dan akan tampil dengan kinerja yang baik.

6. Prospek Pengembangan Karir Guru

Sesuai dengan aturan kepegawaian yang baru tentang pengembangan karir guru, tahap pengembangan karir guru dimulai dari guru berijazah S1/Diploma IV dan bersertifikat wajib mengikuti program induksi untuk memperoleh jabatan fungsional. Program induksi adalah program pendampingan guru baru oleh guru, kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah, pendampingan dilaksanakan selama satu tahun. Setelah lulus program induksi maka guru baru tersebut diberi jabatan fungsional sebagai Guru Pertama (gol III/a, III/b).

Guru dengan jabatan fungsional Guru Pertama (gol III/a, III/b) masuk dalam sistem Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB) dengan fokus pengembangan pada peningkatan kompetensi guru.

Guru dengan Jabatan fungsional Guru Muda (gol III/c, gol III/d) masuk dalam sistem Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB)

dengan fokus pengembangan pada peningkatan prestasi peserta didik dan pengelolaan sekolah.

Guru dengan Jabatan fungsional Guru Madya (gol IV/a, IV/b, dan IV/c) masuk dalam sistem Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan fokus pengembangan pada pengembangan sekolah.

Sedangkan guru dengan jabatan fungsional Guru Utama (gol IV/d, gol IV/e) masuk dalam sistem Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dengan fokus pada pengembangan profesi.

Kenaikan jabatan dari Guru Pertama ke Guru Muda, dari Guru Muda ke Guru Madya, dari Guru Madya ke Guru Utama, seorang guru harus dapat memenuhi unsur-unsur yang terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama terdiri dari; (1) Pendidikan, (2) Penilaian Kinerja, (3) Pengembangan Diri, dan (4) Publikasi Ilmiah dan/atau karya inovatif, unsur utama ini harus terpenuhi minimum 90 %, Sedangkan unsur penunjang terdiri dari ijazah yang tidak sesuai, tanda jasa, sertifikat dan lain-lain, dan harus terpenuhi maksimum 10 %.

Pengembangan karir guru dapat dilakukan melalui pengumpulan angka kredit. Angka kredit yang harus dipenuhi untuk pengembangan karir khusus dari III/a ke III/b dipersyaratkan harus melalui pengembangan diri dan tidak perlu publikasi ilmiah atau karya inovatif. Publikasi ilmiah dimulai dari III/b. Sedangkan presentasi ilmiah dimulai dari IV/c.

Sebagai ilustrasi, angka kredit yang dibutuhkan dari Guru Pertama III/b ke Guru Muda III/c dibutuhkan angka kredit sebesar 50 yang terdiri dari unsur utama minimum 90% dan unsur penunjang maksimum 10%,

berarti unsur utama 45 dan unsur penunjang 5. Unsur utama 45 terdiri dari unsur pendidikan, kegiatan pembelajaran dan tugas tambahan minimum 38 melalui kegiatan penilaian kinerja, ditambah dengan pengembangan diri maksimum 3, dan publikasi/karya inovatif maksimum 4. Sedangkan unsur penunjang maksimum 5 terdiri dari ijazah yang tidak sesuai, tanda jasa, sertifikat pelatihan, dan lain-lain.

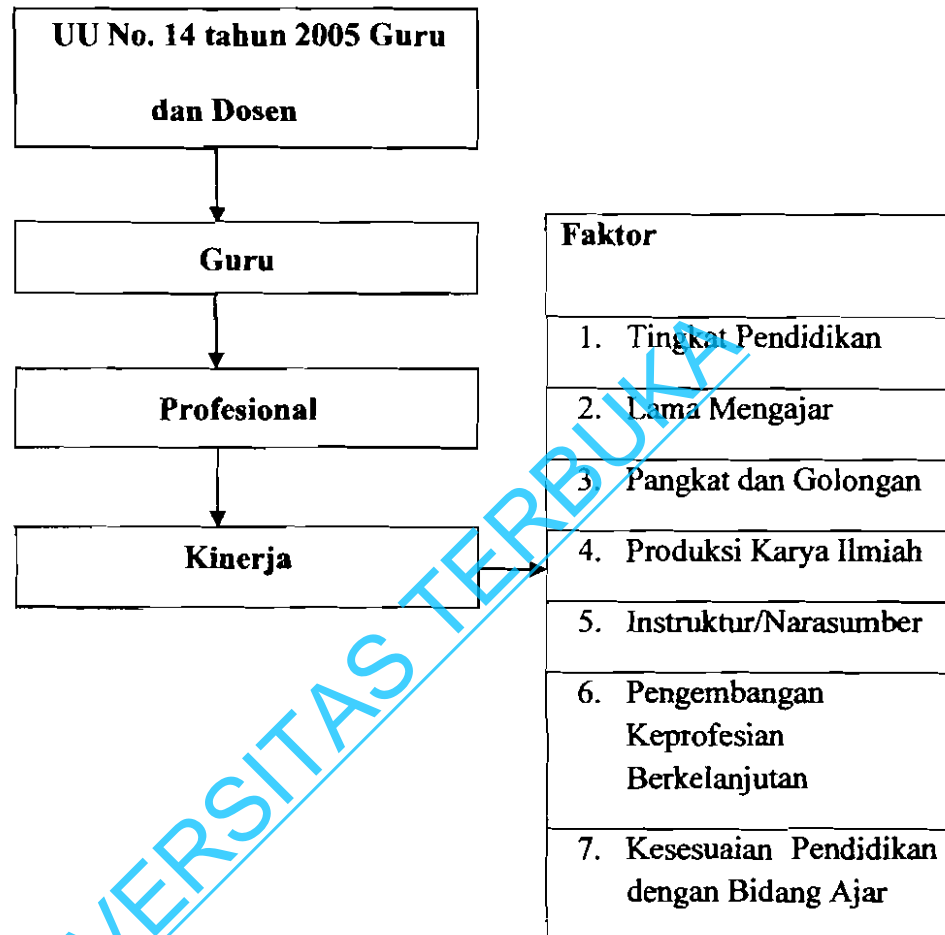
B. Kerangka Berpikir

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru harus menguasai kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan penguasaan terhadap materi pembelajaran, kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berhubungan dengan bagaimana seorang guru dapat mengajar dengan baik, kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berhubungan dengan bagaimana seorang guru tampil sebagai sosok yang dapat digugu dan ditiru, dan kompetensi sosial adalah kompetensi yang berhubungan dengan bagaimana seorang guru mampu menjalin komunikasi yang efektif antara sesama guru, antara guru dengan staf sekolah, antara guru dengan peserta didik, dan antara guru dengan orang tua peserta didik.

Suyanto (2012) menyatakan bahwa, integritas dan personaliti merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya motivasi interinsik dan kinerja guru, selain faktor integritas dan personaliti masih

ada faktor penunjang lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru seperti; tingkat kesjahteraan, tingkat pendidikan, lama mengajar, pangkat dan golongan, kebiasaan menulis dan membaca, kemampuan guru meningkatkan kemampuan dirinya secara berkelanjutan, aktifitas guru membimbing teman sejawat, dan mengajarkan bahan ajar sesuai dengan yang dikuasai atau yang diketahuinya. Faktor-faktor inilah yang dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, untuk memperoleh bukti empiris apakah semua faktor-faktor yang telah diuraikan diatas dapat memberikan jaminan terhadap peningkatan kinerja guru, karena seperti lama mengajar belum tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja guru kalau guru berada dalam kondisi psikologis yang tidak kondusif karena faktor kejenuhan akibat guru yang bersangkutan mengajar di sekolah yang sama sejak mulai bertugas sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, terlebih dulu menyusun kerangka berpikir sebagai acuan kerja. Untuk memperjelas hal ini dapat dilihat diagram kerangka berpikir berikut;

Diagram 1. : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kualifikasi/tingkat pendidikan faktor yang harus mendapat perhatian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan khususnya guru. Untuk memenuhi tuntutan profesionalitas Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa kualifikasi/tingkat pendidikan guru minimal S1/D4. Kualifikasi/tingkat pendidikan guru minimal S1/D4 diasumsikan dapat berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, dan akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Untuk meningkatkan kualifikasi bagi guru yang belum S1 pemerintah menetapkan target tahun 2014 paling lambat tahun 2015 semua guru yang belum S1 harus berpendidikan S1. Untuk mencapai target ini beberapa program dilakukan oleh pemerintah antara lain mendaftarkan guru untuk mengikuti S1 PG-PAUD, S1 PGSD bagi guru TK dan guru SD, dan mengikuti program S1 program reguler guru mata pelajaran bagi guru SMP dan SMA yang tinggal di Kota Jambi karena memungkinkan untuk mengikuti S1 program reguler.

Semakin lama guru mengajar, semakin banyak pengalaman yang dimiliki khususnya pengalaman dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas. Berdasarkan pengalaman yang dihadapinya akan dijadikan dasar dalam memperbaiki kualitas proses pembelajaran berikutnya, demikian seterusnya, dan proses yang dilakukan guru secara terus menerus akan berpengaruh terhadap profesionalismenya, dan profesionalisme guru yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pangkat dan golongan seorang guru, merupakan jenjang karir guru yang dicapai melalui proses pengumpulan kredit poin melalui penilaian kinerja, pangkat dan golongan digunakan sebagai dasar penetapan gaji/insentif guru, semakin tinggi pangkat dan golongan semakin tinggi gaji/insentif yang dibayarkan. Semakin tinggi gaji/insentif yang diterima semakin tinggi motivasi intrinsik guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik, dan semakin tinggi kinerja guru.

Motivasi intrinsik merupakan faktor penting bagi seseorang karena dapat berpengaruh terhadap tanggung jawab, keikhlasan, cinta dengan profesinya, dan integritasnya. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang sangat kuat bagi guru untuk melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Karya ilmiah yang disusun guru berdasarkan kompetensi dan wawasan yang diperoleh oleh guru dari buku-buku yang telah dibacanya dan penelitian yang dilakukan oleh guru merupakan indikator bahwa guru secara terus menerus melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi dirinya.. Semakin banyak karya ilmiah yang dihasilkan menggambarkan bahwa guru banyak membaca, semakin banyak membaca semakin tinggi wawasan yang dimiliki guru, dan semakin tinggi wawasan yang dimiliki tingkat profesionalisme guru semakin tinggi. Profesionalisme yang tinggi yang dimiliki guru akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Keterlibatan guru dalam sebagai instruktur atau narasumber dalam kegiatan pelatihan atau workshop peningkatan kompetensi guru, merupakan aktifitas dan tugas guru yang diberikan berdasarkan kriteria kompetensi tertentu. Tugas ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi yang melebihi dari guru yang lain, karena kompetensi yang lebih akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Profesionalisme guru yang tinggi sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional/kompetensi

penguasaan materi yang diajarkan, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosialnya. Dengan penguasaan berbagai kompetensi, seorang guru akan meningkat kinerjanya.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan, merupakan kegiatan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi individu secara terus menerus/berkelanjutan, kegiatan ini dilakukan guru melalui forum-forum diskusi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop di tempat kerja/sekolah dan sebagainya, materi diskusi salah satunya adalah permasalahan yang dihadapi guru di dalam kelas. Semakin sering guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, semakin profesional dan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) harus dijadikan organisasi profesi guru selain PGRI, karena MGMP merupakan forum diskusi guru yang letaknya paling dekat dengan ruang kelas atau sekolah. Karena letaknya dekat dengan sekolah, maka forum ini dapat menjadi media yang paling efektif dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi guru saat melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas. Melalui forum MGMP akan tercipta guru profesional yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian, karena ketidakesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan dapat berpengaruh negatif

terhadap penguasaan materi pelajaran yang diajarkan guru. Semakin tinggi penguasaan guru terhadap materi pembelajaran yang diajarkan dan didukung dengan kompetensi pedagogik yang baik, maka semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Untuk mengatasi hal ini perlu ada intervensi oleh Dinas Pendidikan Kota Jambi untuk menambah guru mata pelajaran yang masih diajarkan oleh guru lain yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karena kalau tidak diatasi akan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru yang disebabkan oleh penguasaan materi pelajaran yang kurang baik.

Penilaian kinerja guru adalah kegiatan yang wajib harus dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja guru benar-benar telah mencerminkan penampilan guru profesional. Selain untuk mengetahui apakah guru telah melakukan kerjanya dengan baik, hasil penilaian kinerja guru juga dapat dijadikan acuan dalam menyusun program perbaikan mutu guru secara terus menerus berkelanjutan.

Aspek-aspek penilaian kinerja guru mengacu pada tugas utama dan tugas pokok guru yang meliputi; 1) tugas merencanakan kegiatan pembelajaran, 2) kegiatan pelaksanaan pembelajaran, dan 3) penilaian terhadap hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), merupakan skenario yang dilaksanakan guru di dalam kelas. indikator kinerja guru yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran meliputi; (1) tujuan

pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan standar kompetensi/kompetensi dasar yang akan dicapai, (2) tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh siswa sesuai dengan kebutuhan belajarnya, (3) tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa, (4) bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit, kongkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran, (5) keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi siswa, (6) bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (7) bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber belajar yang bervariasi, (8) strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, (9) strategi dan metode yang dipilih dapat memudahkan pemahaman siswa, (10) strategi dan metode yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa, (11) setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi pelajaran.

Semua indikator kinerja yang diuraikan di atas harus menjadi acuan bagi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Agar instrumen penilaian kinerja guru memiliki validitas yang tinggi, maka dalam penyusunannya harus mengacu pada indikator kinerja yang berhubungan dengan tugas utama dan tugas pokok guru.

Kegiatan penilaian pembelajaran meliputi; (1) kesesuaian teknik dan jenis penilaian, (2) mengukur kemajuan belajar siswa, (3) hasil tes

dapat dijadikan analisis tes sebelumnya, (4) penilaian otentik, (5) penilaian portofolio, (6) hasil penilaian dapat dijadikan dasar penyempunaan pembelajaran berikutnya, (7) hasil penilai dapat dimanfaatkan sebagai laporan kemajuan belajar siswa.

Agar kegiatan penilaian dapat memperoleh gambaran tentang keberhasilan pembelajaran dan gambaran tentang prestasi siswa yang sebenarnya, maka dalam penyusunan instrumen penilaian atau soal, harus mengikuti prosedur cara penyusunan soal yang benar. Tahapan penyusunan soal yang benar dimulai dengan penyusunan kisi-kisi soal, penulisan soal, telaah soal berdasarkan konstruksi soal dan bahasa. Setelah kegiatan telaah soal, maka kita telah mendapat soal yang berkualitas secara teori, dan selanjutnya dilakukan perakitan soal, baru soal dapat digunakan.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, tujuan, dan manfaat dalam penelitian, dan didukung oleh kajian teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut; semakin tinggi kualifikasi/tingkat pendidikan guru, semakin lama masa kerja guru, semakin tinggi pangkat dan golongan guru, semakin banyak jumlah karya ilmiah yang dihasilkan oleh guru, semakin sering guru terlibat sebagai narasumber/instruktur dalam kegiatan pelatihan/workshop, semakin aktif guru melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara latarbelakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan guru, maka semakin baik kinerjanya.

D. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran dan membantu mempermudah pelaksanaan penelitian dan pengolahan hasil penelitian, maka perlu disusun definisi operasional variabel yang diteliti sebagai berikut;

1. Kinerja guru (Y), merupakan kemampuan guru dalam melakukan tugas mengajar dan mendidik dengan keahlian tertentu.
2. Kualifikasi pendidikan guru (X1), merupakan pendidikan tertinggi guru, yang ditandai oleh sertifikat guru, yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik.
3. Masa kerja guru (X2), menyatakan lamanya guru telah melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik, dihitung berdasarkan tanggal, bulan, dan tahun pertama melaksanakan tugas yang tercantum dalam surat keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pemerintah
4. Pangkat dan golongan yang telah dicapai guru (X3), merupakan jenjang karir guru yang dicapai melalui proses pengumpulan kredit poin melalui penilaian kinerja, pangkat dan golongan digunakan sebagai dasar penetapan gaji/insentif guru, semakin tinggi pangkat dan golongan semakin tinggi gaji/insentif yang dibayarkan.
5. Karya ilmiah yang telah ditulis oleh guru (X4), merupakan karya ilmiah yang disusun guru berdasarkan kompetensi dan wawasan yang diperoleh oleh guru dari buku-buku yang telah dibacanya dan penelitian yang dilakukan oleh guru. Semakin banyak karya ilmiah yang

dihasilkan menggambarkan bahwa guru banyak membaca, semakin banyak membaca semakin tinggi wawasan guru, dan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

6. Keterlibatan guru sebagai instruktur/narasumber kegiatan peningkatan kompetensi guru (X5), merupakan aktifitas dan tugas guru yang diberikan berdasarkan kriteria kompetensi tertentu. Tugas ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi yang melebihi dari guru yang lain, karena kompetensi yang lebih akan mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.
7. Aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan (X6), sebagai variabel bebas (independent), merupakan kegiatan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi individu secara terus menerus/berkelanjutan, melalui forum-forum diskusi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop di tempat kerja/sekolah dan sebagainya, materi diskusi salah satunya adalah permasalahan yang dihadapi guru di dalam kelas.
8. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (X7), merupakan salah satu kompetensi dari empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru profesional yang telah tersertifikasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berlokasi di Kota Jambi, adapun alasan dipilihnya Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Jambi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana. Sedangkan dipilihnya Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri karena Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri sudah diakreditasi dan memiliki jaminan telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP). Unit analisis dalam penelitian ini adalah kelompok guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Jambi, penerima tunjangan profesi guru tahun 2010, alasan dipilih guru penerima tunjangan profesi karena guru penerima tunjangan profesi sudah tersertifikasi dan memiliki kompetensi yang terstandar, dan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok dapat memberi jaminan tumbuhnya motivasi intrinsik dan jaminan kinerja guru yang lebih baik.

Pelaksanaan penelitian ini selama enam bulan dimulai setelah penyelesaian proposal dan mendapat persetujuan dari pembimbing, dengan tahapan pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti

dari data yang diperoleh. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan fenomena di masyarakat. Data-data yang dikumpulkan adalah data tentang faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Jambi yang berjumlah 11 SMA-Negeri. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Jambi penerima tunjangan profesi tahun 2010.

2. Sampel

Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode cluster random sampling, karena didalamnya peneliti mencapur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Adapun jumlah sampel sebanyak 25% dari seluruh jumlah guru yang berasal dari 11 Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Jambi. Jumlah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Jambi sebanyak 606 orang, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 25% dari 606 orang, diperoleh responden sebanyak 155 orang.

Setelah peneliti mendapatkan responden yang akan dilibatkan dalam penelitian, tahap selanjutnya peneliti berkoordinasi dengan kepala sekolah

untuk menetapkan 25% responden dari setiap sekolah secara random, kemudian dilanjutkan dengan menyerahkan kuesioner kepada guru yang telah ditetapkan sebagai responden untuk merespon kuesioner yang telah diberikan.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan beberapa instrumen;

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.1. Angket dan Kuesioner

Angket dan kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pernyataan-pernyataan/pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaan/daftar pernyataan yang dibuat secara berstruktur dengan bentuk pilihan dan pertanyaan terbuka. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi dari responden tentang; kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, karya ilmiah yang disusun, keterlibatan

sebagai instruktur, aktifitas dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru.

1.2. Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Instrumen penilaian kinerja guru adalah lembar pengamatan/lembar observasi yang digunakan untuk mengamati/mengobservasi guru pada saat melaksanakan tugas sebagai pengajar dan tugas sebagai pendidik. Instrumen penilaian kinerja guru berisi aspek-aspek yang berhubungan dengan tugas utama dan tugas pokok guru yang meliputi; penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan penilaian.

Indikator yang tercantum dalam instrumen penilaian kinerja guru yang digunakan untuk mengamati/mengobservasi guru meliputi:

1.2.1. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), merupakan skenario yang dilaksanakan guru di dalam kelas. Indikator kinerja guru yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran meliputi; (1) tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan standar kompetensi/kompetensi dasar yang akan dicapai, (2) tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh siswa sesuai dengan kebutuhan belajarnya, (3) tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa, (4) bahan ajar disusun dari yang sederhana ke komplek, mudah ke sulit, kongkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran, (5) keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun

dengan memperhatikan potensi siswa, (6) bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (7) bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber belajar yang bervariasi, (8) strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, (9) strategi dan metode yang dipilih dapat memudahkan pemahaman siswa, (10) strategi dan metode yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa, (11) setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi pelajaran.

Semua indikator kinerja yang diuraikan di atas harus menjadi acuan bagi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Agar instrumen penilaian kinerja guru memiliki validitas yang tinggi, maka dalam penyusunannya harus mengacu kepada indikator kinerja yang telah disepakati bersama.

1.2.2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dibagi menjadi **kegiatan pendahuluan meliputi;** (1) melakukan apersepsi, (2) menyampaikan kompetensi yang akan dicapai sesuai dalam rencana kegiatan pembelajaran. **Kegiatan inti meliputi;** (1) menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran, (2) mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, (3) ketepatan pembahasan dengan materi pembelajaran (4) menyajikan materi secara sistematis, (5) pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai, (6) pembelajar secara runtun, (7) penguasaan kelas, (8) pembelajaran

kontekstual, (9) pembelajaran memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif, (10) pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan, (11) ketrampilan penggunaan sumber/media belajar, (12) ketlibatan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar, (13) partisipasi aktif siswa, (14) pemberian respon positif kepada siswa, (15) sikap terbuka terhadap siswa, (16) hubungan antar pribadi yang kondusif, (17) bahasa lisan jelas dan lancar. **Kegiatan penutup meliputi:** (1) refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa, (2) penguatan melaksanakan tindak lanjut dengan memberkan arahan, tugas sebagai bagian remedial/pengayaan.

1.2.3. Kegiatan Penilaian Pembelajaran

Kegiatan penilaian pembelajaran meliputi; (1) kesesuaian teknik dan jenis penilaian, (2) mengukur kemajuan belajar siswa, (3) hasil tes dapat dijadikan analisis tes sebelumnya, (4) penilaian otentik, (5) penilaian portofolio, (6) hasil penilaian dapat dijadikan dasar penyempunaan pembelajaran berikutnya, (7) hasil penilai dapat dimanfaatkan sebagai laporan kemajuan belajar siswa.

D. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah. Semua data yang terkumpul kemudian disajikan dalam susunan yang baik dan rapi. Yang termasuk dalam kegiatan pengelolaan data adalah menghitung frekuensi, menghitung persentase setiap faktor, mendiskripsikan untuk memberikan persepsi terhadap masing-masing faktor. Selanjutnya dilakukan

pengolahan secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja guru. Tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah:

1. Penyuntingan

Semua daftar pertanyaan wawancara, data kuesioner yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diperiksa terlebih dahulu dan dikelompokkan untuk memudahkan proses pengolahan selanjutnya. Pengelompokan berdasarkan faktor dan skala penilaian yang digunakan dalam setiap faktor.

2. Penyusunan dan Penghitungan Data

Penyusunan dan perhitungan data untuk mendapat frekuensi perfaktor dan persentase perfaktor perskala penilaian dilakukan secara manual dengan menggunakan alat bantu berupa komputer

3. Tabulasi

Data yang telah disusun dan dihitung selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel. Pembuatan tabel tersebut dilakukan dengan cara tabulasi langsung karena data langsung dipindahkan dari data ke kerangka table yang telah disiapkan tanpa proses perantara lainnya.

4. Pengolahan Data

Tahap-tahap pengolahan data hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 4.1. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban, pada tahap ini data yang diperoleh diperiksa kembali untuk mencari jawaban dari kuesioner yang tidak lengkap

4.2. Tally, yaitu menghitung jumlah atau frekwensi dari masing-masing jawaban dalam kuesioner.

E. Metode Analisis Data

Model dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan linier berganda. Pengolahan data menggunakan software EViews.6.

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_i$$

Keterangan:

β_0 = Konstanta/intersep

β_i = Koefisien regresi

Y = Kinerja guru

X_1 = Kualifikasi pendidikan

X_2 = Masa kerja

X_3 = Pangkat dan golongan

X_4 = Pengembangan keprofesian berkelanjutan

X_5 = Kesesuain latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan

e_i = Error term

1. Uji Hipotesis

1.1. Uji - t (Parsial)

Uji-t (parsial) untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumusan Hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut:

- H_0 = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- H_a = variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kaidah yang dipakai dalam pengambilan keputusan ini adalah:

- a) Jika t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan $<$ 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Jika t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan $>$ 0,05, maka H_0 diterima H_a ditolak, variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

1.2. Uji - F (Simultan)

Uji-F (simultan) untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumusan Hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut:

- H_0 = variabel X tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.
- H_a = variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Kaidah yang dipakai dalam pengambilan keputusan ini adalah:

- a) Jika F -hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Jika F -hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

2. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan jawaban dapat diterima atau tidak.

Rancangan Uji hipotesis yang dipakai adalah:

- a) Kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_0 : kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_a : kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru.
- b) Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_0 : masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_a : masa kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- c) Pangkat dan Golongan berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_0 : pangkat dan golongan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
 - H_a : pangkat dan golongan berpengaruh terhadap kinerja guru.
- d) Pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ho: pengembangan keprofesian berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ha: pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja guru.

e) Kesesuaian mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ho: kesesuaian mengajar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ha: kesesuaian mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru.

f) Kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ho: Kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ha: Kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji Validitas Asumsi Klasik

Pengujian model dilakukan dengan tujuan agar diperoleh model yang bersifat *best linier unbiased dan estimator* (BLUE). Sehingga model

tersebut mempunyai daya prediksi yang tinggi. Uji validitas asumsi klasik tersebut adalah, linieritas, serial korelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas Gujarati (2003), dengan berbagai pendekatan. Adapun *tools* yang digunakan dalam pengolahan data dan analisis maupun dalam pengujian model adalah *Eviews 6*. Alat ini lebih lengkap dan pendekatannya lebih terarah.

3.1. Uji Linieritas

Untuk menguji apakah model persamaan yang digunakan bersifat linier atau tidak digunakan uji *Ramsey Reset Test*. Linieritas suatu model dapat dilihat dengan membandingkan nilai F-statistik dari hasil olahan *Ramsey Reset Test* dengan F-tabel dengan *degree of freedom* ($df = n-k-1$). Bila F-statistik lebih kecil dari nilai tabelnya, maka lolos dari adanya ketidaklinieran model Green (1997)

3.2. Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lainnya dengan kata lain variabel gangguan tidak random atau korelasi diantara variabel gangguan yang berurutan dari data time series. Dalam konteks penelitian ini masalah autokorelasi mungkin timbul akibat antara lain : 1) data observasi dimulai dari suatu situasi kelesuan, sehingga data observasi selanjutnya yang menaik jelas dipengaruhi oleh data sebelumnya. Ada momentum terjadi sampai suatu saat dimana situasi *slow-down* mulai tampil, dalam situasi seperti ini data observasi yang

interdependen, 2) model yang bersifat *autoregressive* (adanya lag waktu), 3) kemungkinan adanya kesalahan dalam menentukan model atau bentuk model yang tidak tepat dan, 4) tidak memasukkan variabel yang penting.

Menurut Spanas dan Granger dalam Sugiyanto (1994), akibat autokorelasi parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum sehingga tidak efisien. Untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi di dalam model pada penelitian ini digunakan uji *Durbin-Watson Statistik* dan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Hasil uji Durbin – Watson dibandingkan dengan Durbin – Watson tabel, bila pengujian terletak di daerah tidak dapat disimpulkan (*inconclusive*), maka dianggap ada autokorelasi. Adapun formulasi Durbin-Watson Statistik adalah sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2} \quad ; \text{ nilai } d \text{ adalah antara } 0 - 4$$

Pengambilan keputusan :

H_0 : tidak ada autokorelasi (baik positif atau negatif)

H_a : ada autokorelasi

Jika $d < d_l$: tolak H_0 (ada korelasi +)

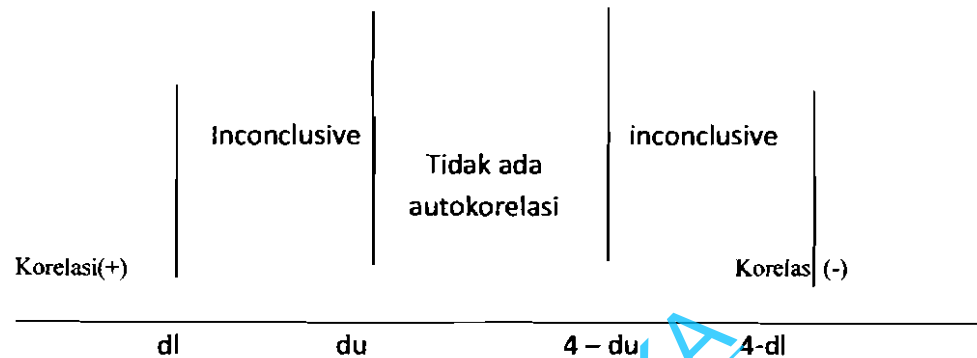
$d > 4 - d_l$: tolak H_0 (ada korelasi -)

$d_u < d < 4 - d_u$: terima H_0 (tidak ada korelasi)

$d_l (d (d_u$: inconclusive

$(4 - d_u) (d ((4 - d_l)$: inconclusive

Daerah Hipotesis uji Durbin - Watson



Sedangkan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* digunakan untuk mengetahui lolos tidaknya dari adanya serial korelasi. Adapun caranya adalah nilai $Obs \cdot R\text{-square}$ hasil pengujian *Serial Correlation LM Test* dibandingkan dengan nilai tabel *Chi-Square* (X^2). Jika nilai $Obs \cdot R\text{-square}$ lebih kecil dari nilai tabel *Chi-Square* (X^2), maka lolos dari adanya autokorelasi Gujarati (2003).

3.3. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya korelasi yang pasti diantara variabel bebas, dimana dalam kondisi ini variabel-variabel bebas tidak ortogonal. Variabel-variabel bebas yang bersifat ortogonal adalah variabel-variabel bebas yang nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol Arief (1993). Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara sesama variabel bebas, dimana korelasinya sama dengan 1, maka konsekuensinya adalah (i) koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir dan (ii) nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Gejala adanya multikolinieritas dalam suatu model regresi yaitu

diperolehnya nilai R^2 yang sangat tinggi (mendekati satu) sementara nilai

t hitungnya sedikit atau tidak ada yang signifikan, disisi lain nilai F hitungnya signifikan. Dengan demikian dari gejala ini sudah dapat diperkirakan ada tidaknya korelasi diantara variabel bebas. Perlu diingat gejala multikolinearitas terdapat pada model dengan lebih dari satu variabel bebas (*multiple regression*). Kuat tidaknya korelasi diantara variabel bebas dapat dilihat dari matriks korelasi diantara variabel-variabel yang ada dalam model. Salah satu cara untuk mengatasi adanya multikolinearitas adalah dengan mengeluarkan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi dari model.

3.4. Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi pokok OLS adalah bahwa variabel pengganggu (disturbance term); u_i dalam hubungannya dengan variabel-variabel independen bersifat homoskedastis, artinya *disturbance term* mempunyai varians yang sama. Secara matematis dapat ditulis :

$$E(u_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, 3, \dots, n$$

Akibat adanya heteroskedastisitas antara lain penaksir OLS tetap tidak bias hanya saja tidak efisien karena σ^2 tidak minimum Arief (1993). Banyak cara yang digunakan untuk melihat apakah suatu model regresi mempunyai penyakit heteroskedastis atau tidak seperti *Park test*, *Glejser test*, *Goldfeld – Quant test*, *Spearman Rank Correlation*, *Breusch-Pagan-Godfrey test (BPG)* dan *White's General Heteroscedasticity test* serta *lagrange multiple test* (LM test). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *lagrange multiple test* Gujarati (2003).signifikan, jika

nilainya lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka diindikasikan memiliki gejala multikolinieritss yang serius.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pendidikan di Kota Jambi

1. Wilayah Administrasi dan Pemerintahan

Secara administratif, Kota Jambi terdiri dari delapan kecamatan yang terbagi dalam 62 kelurahan, kecamatan dengan wilayah terluas adalah Kotabaru 77,78 km² atau mencapai 37,8% luas kota (LK) Jambi disusu; kemudian kecamatan Jambi Selatan 16,6% LK, Telanaipura 14,8 %. Kecamatan dengan wilayah paling kecil adalah Pasar Jambi dengan luas 4.02 km² atau hanya 1,9% dari luas Kota Jambi. Pusat Kegiatan Pemerintahan Kota Jambi terletak di Kecamatan Kotabaru.

Tabel 1 : Administrasi Pemerintah dan Penduduk

No	Kecamatan	Luas (Km ²)	Kelurahan
1	Kotabaru	77,78	15
2	Jambi selatan	34,07	9
3	Jelutung	7,92	7
4	Pasar Jambi	4,02	4
5	Telanai Pura	30,39	11
6	Danau Teluk	15,70	5
7	Pelayangan	15,29	6
8	Jambi Timur	20,21	10
		205,38	62

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jambi 2005

Luas wilayah kota Jambi terdiri dari 54,87 persen merupakan pemukiman penduduk, lebih dari 20 persen daerah pertanian. Sebesar 19,90 persen untuk daerah perkebunan milik rakyat, selebihnya 5,42 persen tanah kosong, sungai 3,56 persen dan 2,05 persen kebutuhan lainnya.

2. Geografi dan Iklim

Kota Jambi memiliki lokasi yang strategis karena berada pada bagian tengah dan timur Sumatera. Karena berdasarkan PP No. 6 tahun 1986 Kota Jambi memiliki luas sekitar 205,38 k² terletak diantara 01⁰ 30'2.98" Lintang Selatan sampai dengan 01⁰ 40'1.07" Lintang dan 103⁰ 30'1.67" Bujur Timur sampai dengan 103⁰ 40'0.22" Bujur Timur, terletak di bagian barat cekungan Sumatera Bagian Selatan yang disebut Sub Cekungan Jambi, yang merupakan dataran rendah Sumatera Timur, maka Topografi Kota Jambi relatif datar.

Dilihat dari sudut topografi kota Jambi mempunyai sudut kemiringan permukaan tanah berkisar antara 0 % sampai 45 %. Dataran rendah dengan ketinggian maksimum lebih kurang 10 meter dari permukaan air laut, daerah bergelombang terdapat pada arah selatan dan utara serta banyak terdapat rawa di sepanjang aliran sungai Batanghari dan merupakan satu-satunya perairan yang ada di Kota Jambi, yang membelah kota Jambi menjadi dua bagian. Bagian Utara dengan 2 Kecamatan dan bagian Selatan dengan enam kecamatan.

Iklim kota Jambi sangat dipengaruhi oleh dua musim, yaitu musim Barat dan musim Timur. Musim Barat angin bertiup dari ke arah Barat

yang umumnya terjadi pada bulan April sampai Oktober dan musim Timur angin bertiup ke Selatan dan Timur yang umumnya terjadi antara bulan Oktober sampai April. Musim kemarau terjadi kira-kira bulan Mei sampai pada bulan Agustus dan musim hujan terjadi pada bulan oktober sampai bulan April. Curah hujan hampir sepanjang tahun, yaitu berkisar antara 2.000 - 2.500 mm. Dengan suhu minimum 20° Celcius dan suhu maksimum sebesar 34° Celcius dengan suhu rata-rata sebesar $26,7^{\circ}$ Celcius. Pada umumnya kota Jambi memiliki iklim lembab dengan kelembaban berkisar antara 44-49 %.

Selain sebagai Pusat Kegiatan Pemerintahan Provinsi Jambi, Kota Jambi juga merupakan kawasan pusat perdagangan dan pelayanan jasa utama di Provinsi Jambi. Dalam kerangka regional, Kota Jambi adalah daerah yang menghubungkan Lintas Tengah dan Lintas Timur Sumatera, melalui jalan lintas Timur Sumatera yang merupakan jalur alternatif yang memiliki keunggulan komparatif, dan sangat berpotensi menjadi simpul perdagangan regional karena letak geografisnya yang sangat mendukung. Disamping aksesnya yang mudah ke kota-kota utama di Sumatera, Kota Jambi juga berdekatan dengan pusat pertumbuhan regional yakni Batam, Singapura, dan Johor. Oleh karenanya, dimasa depan daerah ini sangat berpeluang memainkan peranan yang lebih besar sebagai daerah pendukung utama (*main hinterland*) dalam bekerjasama Ekonomi Regional IMS-GT *Indonesia, Malaysia, dan Singapura (Growth Triangle)*.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mendukung pengembangan kota jambi menuju kerjasama Ekonomi

Regional IMS-GT Indonesia, Malaysia, dan Singapura (Growth Triangle). Agar pendidikan di Kota Jambi dapat melaksanakan peranannya dengan baik, maka pembangunan sumberdaya manusia harus dijadikan prioritas utama khususnya sumberdaya manusia (guru). Karena guru merupakan ujung tombak pembangunan sumberdaya manusia di sekolah, maka pembinaan guru khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerjanya harus diberikan perhatian oleh Pemerintah Kota Jambi dalam hal ini oleh Dinas Pendidikan Kota Jambi. Hal penting yang harus menjadi fokus pembangunan pendidikan di Kota Jambi adalah pendidikan merupakan media yang sangat penting dalam mengatasi problem pembangunan di suatu daerah. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat pada suatu daerah mencerminkan tingginya kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut.

Guru sebagai ujung tombak dalam pembangunan sumberdaya manusia di daerah harus diberikan perhatian yang lebih besar oleh pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Jambi, khususnya perhatian dalam bentuk perbaikan mutu guru secara terus menerus.

3. Jumlah SMA di Kota Jambi

Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Jambi berjumlah 40 sekolah yang terdiri dari 11 sekolah berstatus negeri dan 29 sekolah berstatus sekolah swasta. Dilihat dari segi jumlah sekolah swasta lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan jumlah sekolah negeri.

Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat di bidang penyelenggaraan pendidikan cukup tinggi. Sekolah swasta secara kuantitas cukup tinggi, tetapi secara kualitas masih perlu upaya pembinaan yang intensif oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Jambi, agar sekolah swasta dapat mencapai kualitas yang sama dengan sekolah negeri.

Kesenjangan yang terjadi selama ini justru pembinaan terhadap sekolah swasta, secara proporsional hanya sebesar 25% dari total kegiatan. Dari sisi anggaran baik yang bersumber dari APBD maupun APBD alokasi anggaran untuk sekolah swasta berkisar antara 25% - 40%, dengan alasan bahwa yayasan mampu membiayai sendiri. Padahal kenyataan dilapangan masih banyak yayasan yang tidak mampu mebiayai operasional sekolah sesuai dengan standar pembiayaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini membuat sekolah swasta secara rata-rata tertinggal dari aspek kualitas dibanding sekolah negeri. Kenyataan ini dibuktikan dengan perolehan NEM hasil ujian nasional,sera rata-rata NEM sekolah negeri lebih tinggi dari rata-rata NEM sekolah swasta.

Hal ini harus menjadi perhatian yang serius, karena pada saat menetapkan target rata-rata perolehan NEM siswa di Kota Jambi atau di Provinsi Jambi, angka tersebut merupakan angka rata-rata yang berasal dari penjumlahan nilai seluruh siswa sekolah negeri dan siswa sekolah swasta, dibagi dengan jumlah siswa sekolah negeri dan sekolah swasta di Kota Jambi atau di Provinsi Jambi. Gambaran perbandingan jumlah sekolah negeri dengan sekolah swasta dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 : Data SMA Negeri/Swasta Di Kota Jambi

NO	NAMA SEKOLAH	NEGERI	SWASTA
1	SMAN 1 Kota Jambi	v	
2	SMAN 2 Kota Jambi	v	
3	SMAN 3 Kota Jambi	v	
4	SMAN 4 Kota Jambi	v	
5	SMAN 5 Kota Jambi	v	
6	SMAN 6 Kota Jambi	v	
7	SMAN 7 Kota Jambi	v	
8	SMAN 8 Kota Jambi	v	
9	SMAN 9 Kota Jambi	v	
10	SMAN 10 Kota Jambi	v	
11	SMAN 11 Kota Jambi	v	
12	SMAS Nusantara jambi		v
13	SMAS Xaverius I Jambi		v
14	SMAS Xaverius 2 Jambi		v
15	SMAS 2 Mei		v
16	SMAS Sariputra		v
17	SMAS Adhyaksa 1		v
18	SMAS Al Progo		v
19	SMAS Attaufik		v
20	SMAS Bina Kasih		v
21	SMAS Dharma Bhakti 2		v
22	SMAS Dharma Bhakti 3		v
23	SMAS Dharma Bhakti 4		v
24	SMAS Islam Al Falah		v
25	SMAS IT Al-Azhar		v
26	SMAS Muhammadiyah		v
27	SMAS Jambi IX Lurah		v
28	SMAS Nomensen		v
29	SMAS Pelita Raya		v
30	SMAS Pertiwi		v
31	SMAS PGRI I		v
32	SMAS PGRI 2		v
33	SMAS Purnama		v
34	SMAS Surya Ibu		v
35	SMAS Unggul Ikabarna		v
36	SMAS Unggul Sakti		v
37	SMAS Yadika		v
38	SMAS Pembangunan		v
39	SMAS YPWI		v
40	SMAS Ferdy Ferry Putra		v
	J U M L A H	11	29

B. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi

1. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Jenis Kelamin

Guru SMA Negeri di Kota Jambi berjumlah 606 guru yang terdiri dari 226 guru laki-laki dan 380 guru perempuan. Bagaimana perbandingan jumlah guru laki-laki dan perempuan pada SMA negeri di Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 : Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	NAMA SEKOLAH	LAKI-		JUMLAH
		LAKI	PEREMPUAN	
1	SMA 1 Kota Jambi	25	34	59
2	SMA 2 Kota Jambi	27	47	64
3	SMA 3 Kota Jambi	21	28	49
4	SMA 4 Kota Jambi	26	48	74
5	SMA 5 Kota Jambi	22	55	77
6	SMA 6 Kota Jambi	21	32	53
7	SMA 7 Kota Jambi	18	14	32
8	SMA 8 Kota Jambi	21	33	54
9	SMA 9 Kota Jambi	26	21	47
10	SMA 10 Kota Jambi	15	33	48
11	SMA 11 Kota Jambi	14	35	49
	JUMLAH	226	380	606

2. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Sesuai dengan Undang-undang N0. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kualifikasi minimal guru adalah S1 atau D4. Dari 606 guru SMA Negeri di Kota jambi, 50 guru berkualifikasi S2, 548 guru berkualifikasi S1, dan 8 guru berkualifikasi D3.

Jika kita lihat sebaran guru berdasarkan kualifikasi pendidikan, tinggal sebagian kecil guru SMA Negeri di Kota Jambi yang belum memenuhi kriteria standar minimal kualifikasi yang dipersyaratkan. Kondisi ini sangat mendukung guru untuk berkontribusi maksimal terhadap pembangunan pendidikan di Kota Jambi. Bagaimana gambaran sebaran guru menurut kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 : Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

NO	NAMA SEKOLAH	D3	S1	S2	S3
1	SMAN 1 Kota Jambi	-	54	5	-
2	SMAN 2 Kota Jambi	2	53	9	-
3	SMAN 3 Kota Jambi	-	46	3	-
4	SMAN 4 Kota Jambi	-	66	8	-
5	SMAN 5 Kota Jambi	2	67	8	-
6	SMAN 6 Kota Jambi	4	46	3	-
7	SMAN 7 Kota Jambi	-	31	1	-
8	SMAN 8 Kota Jambi	-	51	3	-
9	SMAN 9 Kota Jambi	-	45	2	-
10	SMAN 10 Kota Jambi	-	44	4	-
11	SMAN 11 Kota Jambi	-	45	4	-
	JUMLAH	8	548	50	0

3. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Masa Kerja

Semakin lama masa kerja seorang guru dan semakin lama seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran maka akan semakin profesional dan semakin berkualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru tersebut. Dari 606 guru SMA Negeri di Kota Jambi, dapat dikelompokkan sebagai berikut; guru bertugas lebih dari 5 tahun sebanyak 141 orang, guru

bertugas antara 3 tahun – 4 tahun sebanyak 13 orang, guru bertugas antara 1 tahun – 2 tahun sebanyak 1 orang, dan tidak ada guru yang bertugas, kurang dari 1 tahun.

Guru dengan masa kerja lebih dari 5 tahun merupakan aset dan potensi bagi kota jambi dalam melaksanakan pembangunan pendidikan, perlu suatu upaya pembinaan oleh Dinas Pendidikan Kota Jambi agar potensi ini dapat di sinergikan dengan potensi yang lain. Gambaran penyebaran guru berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 :Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Masa Kerja

NO	NAMA SEKOLAH	KURANG DARI 1 TH	1 - 2 TH	3 - 4 TH	5 TH LEBIH
1	SMA 1 Kota Jambi	0	0	1	15
2	SMA 2 Kota Jambi	0	0	1	15
3	SMA 3 Kota Jambi	0	0	1	15
4	SMA 4 Kota Jambi	0	0	1	15
5	SMA 5 Kota Jambi	0	0	1	15
6	SMA 6 Kota Jambi	0	1	2	10
7	SMA 7 Kota Jambi	0	0	1	10
8	SMA 8 Kota Jambi	0	0	1	10
9	SMA 9 Kota Jambi	0	0	1	15
10	SMA 10 Kota Jambi	0	0	1	11
11	SMA 11 Kota Jambi	0	0	2	10
	JUMLAH	0	1	13	141

4. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pangkat dan golongan merupakan jenjang karir guru yang dicapai melalui proses pengumpulan angka kredit melalui penilaian kinerja, pangkat dan golongan digunakan sebagai dasar penetapan gaji/insentif. Semakin tinggi pangkat dan golongan semakin tinggi gaji/insentif yang harus diberikan. Semakin tinggi gaji/insentif yang diterima semakin tinggi motivasi intrinsik guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik, dan semakin baik kinerjanya. Bagaimana gambaran penyebaran guru berdasarkan pangkat dan golongan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6: Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Pangkat dan Golongan

NO	NAMA SEKOLAH	GURU PERTAMA (III/a, III/b)	GURU MUDA (III/c, III/d)	GURU MADYA (IV/a, IV/b, IV/e)	GURU UTAMA (IV/d, IV/e)
1	SMA 1 Kota Jambi	8	5	43	3
2	SMA 2 Kota Jambi	17	13	32	2
3	SMA 3 Kota Jambi	7	3	39	0
4	SMA 4 Kota Jambi	7	4	62	1
5	SMA 5 Kota Jambi	13	5	55	4
6	SMA 6 Kota Jambi	15	3	33	2
7	SMA 7 Kota Jambi	13	3	15	1
8	SMA 8 Kota Jambi	8	3	40	3
9	SMA 9 Kota Jambi	40	6	0	1
10	SMA 10 Kota Jambi	16	0	31	1
11	SMA 11 Kota Jambi	16	6	26	1
	JUMLAH	160	51	376	19

5. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Karya Ilmiah Yang Dihasilkan

Karya ilmiah merupakan karya yang disusun guru berdasarkan kompetensi dan wawasan yang diperoleh guru dari buku-buku yang telah dibacanya serta penelitian yang dilakukannya. Semakin banyak karya ilmiah yang dihasilkan menunjukkan bahwa guru banyak membaca, semakin banyak membaca semakin tinggi wawasan guru, dan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Profesionalisme guru dapat dibangun melalui seberapa banyak guru mampu menggali dari sumber-sumber lain termasuk buku bacaan yang terkait dengan profesinya. Bagaimana gambaran penyebaran guru berdasarkan karya ilmiah yang telah dihasilkan dapat dilihat pada tabel:

Tabel 7 :Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Karya Ilmiah yang Dihasilkan

NO	NAMA SEKOLAH	BELUM ADA	1 KI	2 KI	3 KI ATAU LEBIH
1	SMAN 1 Kota Jambi	8	2	3	2
2	SMAN 2 Kota Jambi	7	2	2	1
3	SMAN 3 Kota Jambi	10	2	2	0
4	SMAN 4 Kota Jambi	10	2	2	0
5	SMAN 5 Kota Jambi	12	2	2	0
6	SMAN 6 Kota Jambi	15	2	1	0
7	SMAN 7 Kota Jambi	8	2	1	0
8	SMAN 8 Kota Jambi	9	1	1	0
9	SMAN 9 Kota Jambi	10	1	1	0
10	SMAN 10 Kota Jambi	12	1	1	1
11	SMAN 11 Kota Jambi	18	2	1	0
	J U M L A H	117	19	17	4

6. Sebaran Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Keterlibatan Sebagai Instruktur Dalam Kegiatan Pelatihan

Kebijakan pemerintah untuk memberdayakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah kebijakan yang sangat strategis, mengingat MGMP adalah satu-satunya wadah/forum diskusi guru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi guru selama melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Keterlibatan guru sebagai instruktur/narasumber kegiatan peningkatan kompetensi guru melalui forum MGMP sangat diperlukan. Penetapan guru sebagai instruktur/narasumber berdasarkan kriteria tertentu, salah satunya penguasaan guru terhadap kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Tugas ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi yang melebihi dari guru yang lain, karena memiliki kompetensi yang melebihi dari guru yang lain akan mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya. Gambaran bagaimana penyebaran keterlibatan guru sebagai instruktur/narasumber bagi teman sejawat, dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 8 :Data Guru SMA Negeri di Kota Jambi Berdasarkan Keterlibatan Sebagai Instruktur Dalam Kegiatan Pelatihan

NO	NAMA SEKOLAH	BELUM PERNAH	1 KALI	2 KALI	3 KALI ATAU LEBIH
1	SMAN 1 Kota Jambi	10	1	1	2
2	SMAN 2 Kota Jambi	15	1	0	1
3	SMAN 3 Kota Jambi	9	1	1	1
4	SMAN 4 Kota Jambi	10	0	1	1
5	SMAN 5 Kota Jambi	8	1	0	2
6	SMAN 6 Kota Jambi	10	0	0	0
7	SMAN 7 Kota Jambi	18	0	0	0
8	SMAN 8 Kota Jambi	17	0	0	0
9	SMAN 9 Kota Jambi	14	0	1	1
10	SMAN 10 Kota Jambi	12	0	0	1
11	SMAN 11 Kota Jambi	15	0	0	0
	J U M L A H	138	4	4	9

C. Hasil Analisis

1. Karakteristik Responden

Sesuai dengan faktor-faktor yang telah ditetapkan sebagai variabel bebas yang meliputi:

1.1. Kualifikasi pendidikan guru (X_1) sebagai variabel bebas (independent), merupakan pendidikan guru minimal S1/D4 yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik.

1.2. Masa kerja guru (X_2) sebagai variabel bebas (independent), menyatakan berapa lama guru telah melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik, dihitung berdasarkan tanggal, bulan, dan tahun pertama melaksanakan tugas yang tercantum dalam surat keputusan

(SK) yang dikeluarkan oleh pemerintah atau yayasan. Masa Kerja guru dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik.

1.3. Pangkat dan golongan yang telah dicapai guru (X3) sebagai variabel bebas (independent), merupakan jenjang karir guru yang dicapai melalui proses pengumpulan kredit poin melalui penilaian kinerja, pangkat dan golongan digunakan sebagai dasar penetapan gaji/insentif guru, semakin tinggi pangkat dan golongan semakin tinggi gaji/insentif yang dibayarkan. Semakin tinggi gaji/insentif yang diterima semakin tinggi motivasi intrinsik guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidik, dan semakin tinggi kinerja guru.

1.4. Karya ilmiah yang telah ditulis oleh guru (X4) sebagai variabel bebas (independent), merupakan karya ilmiah yang disusun guru berdasarkan kompetensi dan wawasan yang diperoleh oleh guru dari buku-buku yang telah dibacanya dan penelitian yang dilakukan oleh guru. Semakin banyak karya ilmiah yang dihasilkan menggambarkan bahwa guru banyak membaca, semakin banyak membaca semakin tinggi wawasan guru, dan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

1.5. Keterlibatan guru sebagai instruktur/narasumber kegiatan peningkatan kompetensi guru (X5) sebagai variabel bebas (independent), merupakan aktifitas dan tugas guru yang diberikan berdasarkan kriteria kompetensi tertentu. Tugas ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi yang melebihi dari guru yang lain, karena

kompetensi yang lebih akan mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

1.6. Aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan (X6) sebagai variabel bebas (independent), merupakan kegiatan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi individu secara terus menerus/berkelanjutan, melalui forum-forum diskusi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop di tempat kerja/sekolah dan sebagainya, materi diskusi salah satunya adalah permasalahan yang dihadapi guru di dalam kelas. Semakin sering guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, semakin profesional dan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

1.7. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (X7) sebagai variabel bebas (independent), merupakan salah satu kompetensi dari empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru profesional yang telah tersertifikasi. Semakin tinggi penguasaan guru terhadap materi pembelajaran yang diajarkan dan didukung dengan kompetensi pedagogik yang baik, maka semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas mendidiknya.

Setelah data yang dikumpulkan di 11 SMA Negeri di Kota Jambi dianalisis secara diskriptif berdasarkan uraian atas dasar gambaran umum responden yang meliputi; kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, karya ilmiah yang telah disusun, keterlibatan sebagai narasumber pelatihan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan,

dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan, sebanyak 155 guru SMA Negeri di Kota Jambi yang diberikan instrumen semuanya mengisi dan mengembalikan instrumen. Setelah dilakukan tabulasi dan pengecekan terhadap isian yang dilakukan oleh responden, maka gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 : Data Karakteristik Responden Penelitian

Karateristik	Jumlah	Persentase
Tingkat Pendidikan		
S2	6	3,87 %
S1	149	96,12 %
Masa Kerja		
5 tahun	140	90,33 %
(3-4) tahun	15	9,68 %
Golongan		
(IV/d - IV/e)	15	9,68 %
(IV/a - IV/c)	71	45,81 %
(III/c - III/d)	31	20%
(III/a - III/b)	18	11,61 %
Menulis Karya Ilmiah		
3 Karya Ilmiah	9	5,81 %
2 Karya Ilmiah	5	3,23 %
1 Karya ilmiah	4	2,58 %
Belum Pernah	115	74,19 %
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan		
Publikasi Ilmiah	16	10,32 %
Karya Inovatif	4	2,58 %
Pengembangan Diri	70	45,16 %
Tidak Aktif Mengikuti PKB	65	41,94 %
Kesesuaian Pendidikan dengan Bidang Ajar		
Sesuai	129	81,29 %
Tidak sesuai tapi serumpun	16	10,32 %
Tidak sesuai dan tidak serumpun	11	7,1 %
Bukan Lulusan LPTK	1	1,29 %

Sebanyak 6 orang guru atau (3,87 %) guru berkualifikasi pendidikan S2, dan sebanyak 149 orang guru atau (96,12 %) guru berkualifikasi pendidikan S1. Hal ini menunjukkan tuntutan undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kualifikasi guru minimal harus S1/D4 telah terpenuhi dan kondisi ini sangat mendukung dan kondusif terhadap kinerja guru untuk melaksanakan pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, serta dapat memberikan ruang dan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta didik untuk mengembangkan bakat dan minatnya sehingga sekolah dapat menghasilkan lulusan yang cerdas sepribadi, cerdas sosial, kreatif, dan mandiri. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru, semakin berkualitas proses pembelajaran yang dilakukan dan semakin baik kinerjanya.

Sebanyak 140 orang guru atau (90,32 %) guru telah mengajar selama 5 tahun atau lebih, dan 15 orang guru atau (9,68 %) guru mengajar antara 3 tahun – 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki pengalaman mengajar yang lama, dengan pengalaman mengajar yang cukup lama profesionalitasnya tidak diragukan lagi karena selama mengajar guru selalu melakukan refleksi terhadap dirinya, dan selalu melakukan perbaikan diri terhadap semua kekurangan atau kelemahan selama melakukan tugas pembelajaran di dalam kelas. Dengan kata lain semakin lama mengajar maka semakin profesional dan semakin baik kinerjanya.

Sebanyak 15 orang guru atau (9,68 %) guru berpangkat Guru Utama dan Golongan (IVd/IVe), sebanyak 71 orang guru atau (45,81 %) guru berpangkat Guru Madya dan Golongan (IVa/IVb/IVc), sebanyak 31 orang guru atau (20 %) guru berpangkat Guru Muda dan Golongan (IIIc/IIId), hanya sebanyak 18 orang guru atau (11,61 %) guru yang berpangkat Guru Pertama dan golongan (IIIa/IIIb). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mencapai Pangkat dan Golongan yang tinggi. Hal ini sangat mendukung guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik karena untuk mencapai pangkat dan golongan yang tinggi guru harus mengumpulkan angka kredit yang menunjukkan prestasi yang dicapai oleh seorang guru. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi pangkat dan golongan seorang guru, semakin banyak prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru, semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya, dan semakin baik kinerjanya.

Sebanyak 4 orang guru atau (2,68 %) guru telah menulis Karya Ilmiah sebanyak 3 karya ilmiah atau lebih, sebanyak 17 orang guru atau (10,98 %) guru telah menulis Karya Ilmiah sebanyak 2 karya ilmiah, sebanyak 19 orang guru atau (12,26 %) guru telah menulis Karya Ilmiah sebanyak 1 karya ilmiah, dan masih sebanyak 115 orang guru atau (74,19 %) guru belum pernah menulis Karya Ilmiah. Karya ilmiah adalah salah satu bagian dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu proses peningkatan profesionalitas individual seorang guru. Kegiatan menulis tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan membaca, Seorang yang

rajin menulis harus rajin membaca karena tidak mungkin dapat menulis dengan baik kalau tidak memiliki sumber inspirasi yang dapat diperoleh dari buku-buku yang dibaca. Dengan masih banyaknya guru yang belum pernah menulis karya ilmiah, menunjukkan bahwa budaya membaca dikalangan guru masih rendah, dan hal ini dapat menghambat proses pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan.

Sebanyak 9 orang guru atau (5,81 %) guru terlibat sebagai instruktur pelatihan guru sebanyak 3 kali atau lebih, sebanyak 5 orang guru atau (3,23 %) guru terlibat sebagai instruktur pelatihan guru sebanyak 2 kali, sebanyak 4 orang guru atau (2,58%) guru terlibat sebagai instruktur pelatihan guru sebanyak 1 kali, dan 115 orang guru atau (74,19 %) guru belum pernah terlibat sebagai instruktur pelatihan guru. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mampu menjadi nara sumber bagi teman sejawatnya karena kompetensinya yang masih terbatas. Karena keterbatasan ini maka kepala sekolah harus mampu memfasilitasi kegiatan-kegiatan Training of Trainer (ToT) di sekolah.

Sebanyak 16 orang guru atau (10,32 %) guru aktif melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui publikasi karya ilmiah, sebanyak 4 orang guru atau (2,58 %) guru aktif melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan menciptakan Karya Inovasi, sebanyak 70 orang guru atau (45,16 %) guru aktif melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan pengembangan diri, dan sebanyak 65 orang guru atau (41,94 %) guru yang belum aktif melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Karena bagian ini merupakan

salah satu aspek penilaian kinerja guru, maka kepala sekolah harus dapat memotivasi guru untuk menciptakan karya inovatif.

Sebanyak 126 orang guru atau (81,29 %) guru memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan, sebanyak 16 orang guru atau (10,32 %) guru tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (tetapi masih 1 rumpun mata pelajaran), sebanyak 11 orang guru atau (7,1 %) guru tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (dan tidak 1 rumpun mata pelajaran), dan hanya 1 orang guru atau (1,29 %) guru yang bukan lulusan LPTK. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang ajar yang diajarkan oleh seorang guru perlu mendapat perhatian, karena hal ini akan membantu penguasaan kompetensi profesional guru atau penguasaan materi yang akan diajarkan. Dengan penguasaan materi yang baik dan didukung oleh penguasaan kompetensi pedagogik yang tinggi maka proses pembelajaran di dalam kelas akan semakin efektif dan berkualitas.

Berdasarkan pembahasan di atas, secara umum kenyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMA Negeri di Kota Jambi telah memenuhi sebagian besar kriteria untuk tampil sebagai pengajar dan pendidik dengan tingkat kinerja yang lebih baik, khususnya kriteria tingkat kualifikasi pendidikan sebagian besar berkualifikasi pendidikan S1, pengalaman mengajar dan mendidik yang memadai karena telah lama melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik, pangkat dan golongan yang tinggi, dan kesesuaian antara latar belakang pendidikan

dengan mata pelajaran yang diajarkan. Walaupun dalam menulis karya ilmiah, kesempatan untuk menjadi instruktur pelatihan, dan aktivitas dalam melakukang pengembangan keprofesian berkelanjutan masih kurang, secara bertahap hal ini dapat diatasi dengan memberikan fasilitasi kepada guru.

2. Analisis Regresi Berganda

2.1.Deskriptif Statistik

Analisis regresi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan dengan bantuan program komputer **EViews 6**. Variabel-variabel yang digunakan adalah; kualifikasi pendidikan (X1), masa kerja (X2), pangkat dan golongan (X3), , aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan (X4), kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (X5), dan kinerja guru (Y).

Adapun persamaan bentuk regresi yang digunakan adalah regresi berganda yang rumusnya sebagai berikut;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_i$$

Dimana;

Y = kinerja guru

β_0 = konstanta

β_i = Koefisien regresi

Y = kinerja guru

X1 = kualifikasi pendidikan

X2 = masa kerja

X3 = pangkat dan golongan

X4 = aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan

X5 = kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran

e_i = error term

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program EViews 6, deskripsi statistiknya dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10 : DESKRIPTIF STATISTIK

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
Mean	2.322581	3.419355	3.051613	2.638710	3.419355	50.40000
Median	2.000000	4.000000	3.000000	3.000000	4.000000	52.00000
Maximum	3.000000	4.000000	4.000000	4.000000	4.000000	56.00000
Minimum	2.000000	2.000000	1.000000	1.000000	1.000000	38.00000
Std. Dev.	0.468979	0.754820	0.771182	0.999246	0.820761	4.054179
Skewness	0.759072	-0.860645	-0.855124	-0.169931	-1.118680	-1.277900
Kurtosis	1.576190	2.273654	3.898265	1.975276	3.053303	4.194967
Jarque-Bera	27.97747	22.54230	24.10140	7.527616	32.34732	51.40873
Probability	0.000001	0.000013	0.000006	0.023195	0.000000	0.000000
Sum	360.0000	530.0000	473.0000	409.0000	530.0000	7812.000
Sum Sq. Dev.	33.87097	87.74194	91.58710	153.7677	103.7419	2531.200
Observations	155	155	155	155	155	155

2.2. Regresi Berganda

Berdasarkan hasil olahan program pengolah data EViews 6 yang disajikan dalam Tabel 11, Sesuai dengan hasil olahan data yang ditunjukkan pada Tabel 11, maka secara matematis persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y=33.63+0.22X_1+0.94X_2+1.14X_3+1.44X_4+1.69X_5$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa apabila kualifikasi pendidikan meningkat satu jenjang maka kinerja meningkat 0.22 satuan dengan asumsi, X2, X3, X4, dan X5 tetap. Apabila masa kerja meningkat satu jenjang tetap maka kinerja meningkat 0.94 satuan dengan asumsi X1, X3, X4, dan X5 tetap. Apabila pangkat dan golongan meningkat satu jenjang maka kinerja meningkat 1.14 satuan dengan asumsi X1, X2, X4, dan X5 tetap. Apabila aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan meningkat satu jenjang maka kinerja meningkat 1.44 satuan dengan asumsi X1, X2, X3, dan X5 tetap. Dan apabila kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan meningkat satu jenjang maka kinerja meningkat 1.69 satuan dengan asumsi X1, X2, X3, dan X4 tetap.

2.2.1. Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh R adjusted = 0.800 ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menerangkan perubahan dari variabel terikat sebesar 80%, sisanya 20% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.2.2. Uji - F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen),

Kriteria pengujian;

Nilai F-hitung dari analisis regresi berganda dengan program **EViews 6** yang disajikan dalam Tabel 11, jika dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan df pembilang (k-1) dan df pembagi (n-k), diperoleh nilai F-tabel = 2.37, sedangkan F-hitung=124,213. Karena F-hitung(124.213) lebih besar dari F-tabel (2.37), maka H_0 ditolak berarti secara keseluruhan (simultan) koefisien regresi signifikan atau $p < 0.05$.

Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) kelima variabel independen yaitu; kualifikasi pendidikan (X1), masa kerja (X2), pangkat dan golongan (X3), aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan (X4), dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan (X5) secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi kinerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa, jika tingkat pendidiknya tinggi, masa kerjanya lama, pangkat dan golongannya tinggi, aktif dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan mengajar bidang ajar yang sesuai dengan latar belakang pendidiknya, maka kinerjanya akan baik. Guru profesional yang seperti inilah yang diharapkan sebagai guru profesional yang ideal, dan dapat menunjukkan kinerjanya sesuai dengan ukuran kinerja guru yang ideal.

2.2.3. Uji - t

Uji t adalah pengujian statistik terhadap faktor-faktor (parameter-parameter) regresi secara individual (parsial). Hal ini dilakukan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel, dalam pengujian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

2.2.3.1. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ berarti secara individu parameter β_1 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

$H_a : \beta_1 > 0$ berarti secara individu parameter β_1 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh *print out* komputer, nilai t-hitung sebesar 0.560. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwa t-hitung lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.645, maka keputusannya menerima H_0 . Dengan demikian kualifikasi pendidikan tidak secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena jurusan yang ditempuh tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru yang bersangkutan.

2.2.3.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ berarti secara individu parameter β_2 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

$H_a : \beta_2 > 0$ berarti secara individu parameter β_2 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh *print out* komputer, nilai t-hitung sebesar 3.421. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1.645, maka keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan semakin lama guru mengajar kerjanya semakin baik.

2.2.3.3. Pengaruh Pangkat dan Golongan Terhadap Kinerja Guru

$H_0 : \beta_3 < 0$ berarti secara individu parameter β_3 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

$H_a : \beta_3 > 0$ berarti secara individu parameter β_3 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh *print out* komputer, nilai t-hitung sebesar 4.922. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1.645, maka keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian pangkat dan golongan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi pangkat dan golongan kerjanya semakin baik.

2.2.3.4. Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Kinerja Guru

Ho : $\beta_4 < 0$ berarti secara individu parameter β_4 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Ha : $\beta_4 > 0$ berarti secara individu parameter β_4 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh *print out* komputer, nilai t-hitung sebesar 6.884. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1.645, maka keputusannya menolak Ho. Dengan demikian aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja guru aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan mutlak harus dilakukan. Karena kegiatan ini merupakan bentuk perbaikan mutu guru secara terus menerus sesuai yang dinyatakan oleh Edward Sallis dalam Total Quality Manajemen (TQM) in Education (2006).

2.2.3.5. Pengaruh Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Mata Pelajaran yang Diajarkan Terhadap Kinerja Guru

Ho : $\beta_5 < 0$ berarti secara individu parameter β_5 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Ha : $\beta_5 > 0$ berarti secara individu parameter β_5 , yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh *print out* komputer, nilai t-hitung sebesar 6.885. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1.645, maka keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan, karena guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka guru memiliki penguasaan materi yang baik dan sangat membantu dalam melaksanakan tugas profesinya.

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program **EViews 6**, hasil analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut;

Tabel 11: MODEL ANALISIS

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 11/09/12 Time: 21:10
 Sample: 1 155
 Included observations: 155

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	33.62828	0.908003	37.03543	0.0000
X1	0.219881	0.392429	0.560307	0.5761
X2	0.940340	0.274850	3.421285	0.0008
X3	1.136096	0.230797	4.922488	0.0000
X4	1.437170	0.208750	6.884641	0.0000
X5	1.692271	0.245789	6.885061	0.0000
R-squared	0.806510	Mean dependent var	50.40000	
Adjusted R-squared	0.800017	S.D. dependent var	4.054179	
S.E. of regression	1.813007	Akaike info criterion	4.065791	
Sum squared resid	489.7619	Schwarz criterion	4.183601	
Log likelihood	-309.0988	Hannan-Quinn criter.	4.113642	
F-statistic	124.2131	Durbin-Watson stat	1.346729	
Prob(F-statistic)	0.000000			

2.3. Pengujian Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Linieritas

Hasil pengujian berdasarkan uji linieritas sesuai dengan Tabel 11 diperoleh nilai F-Statistic sebesar 124.258 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel F (df = 149) sebesar 2,37. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model tidak lolos dari uji penyimpangan asumsi linier. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program EViews 6 hasil analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut;

Tabel 12: Uji Linieritas

Ramsey RESET Test:				
F-statistic	24.89273	Prob. F(1,148)	0.0000	
Log likelihood ratio	24.09615	Prob. Chi-Square(1)	0.0000	
Test Equation:				
Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 11/09/12 Time: 21:21				
Sample: 1 155				
Included observations: 155				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	81.01728	9.535531	8.496357	0.0000
X1	2.044055	0.516136	3.960302	0.0001
X2	5.635913	0.975110	5.779770	0.0000
X3	6.981885	1.191103	5.861696	0.0000
X4	9.100838	1.548209	5.878301	0.0000
X5	10.13773	1.708036	5.935312	0.0000
FITTED^2	-0.052724	0.010567	-4.989261	0.0000
R-squared	0.834368	Mean dependent var	50.40000	
Adjusted R-squared	0.827653	S.D. dependent var	4.054179	
S.E. of regression	1.683078	Akaike info criterion	3.923235	
Sum squared resid	419.2471	Schwarz criterion	4.060680	
Log likelihood	-297.0507	Hannan-Quinn criter.	3.979062	
F-statistic	124.2581	Durbin-Watson stat	1.531930	
Prob(F-statistic)	0.000000			

2.3.2. Uji Serial Korelasi

Uji serial korelasi digunakan untuk menguji apakah model lolos atau tidak dari uji asumsi serial korelasi. Hasil pengujian berdasarkan uji korelasi Tabel 12 menunjukkan nilai R-Square (0.112) lebih kecil dibandingkan nilai tabel Chi Square pada alpha 0.05 (1.665) maka model lolos dari uji asumsi klasik serial korelasi Thomas(1997). Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program EViews 6 hasil analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut;

Tabel 13 : UJI SERIAL KORELASI

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	9.323179	Prob. F(2,147)	0.0002
Obs*R-squared	17.44793	Prob. Chi-Square(2)	0.0002

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 11/09/12 Time: 21:19

Sample: 1 155

Included observations: 155

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.218988	0.867900	0.252319	0.8011
X1	0.132306	0.373458	0.354272	0.7236
X2	0.035945	0.260846	0.137801	0.8906
X3	-0.220022	0.225009	-0.977837	0.3298
X4	0.029220	0.198435	0.147252	0.8831
X5	-0.016519	0.234431	-0.070466	0.9439
RESID(-1)	0.340360	0.083962	4.053733	0.0001
RESID(-2)	0.017545	0.083357	0.210485	0.8336

R-squared	0.112567	Mean dependent var	9.69E-15
Adjusted R-squared	0.070309	S.D. dependent var	1.783332
S.E. of regression	1.719498	Akaike info criterion	3.972175
Sum squared resid	434.6308	Schwarz criterion	4.129255
Log likelihood	-299.8435	Hannan-Quinn criter.	4.035977
F-statistic	2.663765	Durbin-Watson stat	1.967539
Prob(F-statistic)	0.012689		

2.3.3. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang pasti diantara variabel bebas, dimana dalam kondisi ini variabel-variabel bebas tidak ortogonal, artinya variabel-variabel bebas yang nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Dengan menggunakan matrik korelasi pada Tabel 14 memperlihatkan bahwa tidak ada satupun dari nilai-nilai matrik korelasi diantara sesama variabel independen yang melebihi nilai 0.8. Dengan demikian dapat dikatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 14 : UJI MULTIKOLINARITAS

Matrik Korelasi

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1	0.46	0.37	0.58	0.42	0.54
X2	0.46	1	0.5	0.6	0.62	0.72
X3	0.37	0.5	1	0.41	0.51	0.63
X4	0.58	0.6	0.41	1	0.56	0.75
X5	0.42	0.62	0.51	0.56	1	0.77
Y	0.54	0.72	0.63	0.75	0.77	1

Jika korelasi antar variable independen kurang dari 0.8, maka dikatakan tidak ada korelasi antar variable bebas atau model terbebas dari adanya multikolinieritas

2.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah model terbebas dari masalah heteroskedastisitas dengan cara mengalikan R^2 dengan data observasi,

hasilnya dibandingkan dengan nilai tabel Chi Square (χ^2) pada alpha

tertentu. Berdasarkan perhitungan Tabel 14 pada nilai R^2 sebesar 0,117, nilai obs* R-Square 22.559 lebih besar dari nilai R^2 tabel pada alpha 0.05 (0,159), berarti model lolos dari adanya penyimpangan asumsi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program EViews 6 hasil analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 15 sebagai berikut;

Tabel 15 : HETEROSKEDASTISITAS

Hoskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	5.076150	Prob. F(5, 145)	0.0003
Obs*R-squared	22.55992	Prob. Chi-Square(5)	0.0004
Scaled explained SS	41.60915	Prob. Chi-Square(5)	0.0000

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 11/09/12 Time: 21:24

Sample: 1 155

Included observations: 155

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.910099	2.980875	2.989088	0.0033
X1	2.436873	1.288301	1.891540	0.0605
X2	-1.135753	0.902303	-1.258728	0.2101
X3	-1.600567	0.757682	-2.112452	0.0363
X4	-1.836081	0.685304	-2.679220	0.0082
X5	0.644145	0.806898	0.798297	0.4260

R-squared	0.145548	Mean dependent var	3.159754
Adjusted R-squared	0.116875	S.D. dependent var	6.333516
S.E. of regression	5.951905	Akaike info criterion	6.443240
Sum squared resid	5278.350	Schwarz criterion	6.561050
Log likelihood	-493.3511	Hannan-Quinn criter.	6.491092
F-statistic	5.076150	Durbin-Watson stat	1.795993
Prob(F-statistic)	0.000251		

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada Bab IV, maka disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 155 guru SMA Negeri di Kota Jambi sebagai responden, sebagian besar berpendidikan S1, telah bekerja selama 5 tahun atau lebih, memiliki Golongan (IIIc-IVc), dan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sedangkan yang telah menulis karya ilmiah sebanyak tiga kali atau lebih, aktif melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui publikasi karya ilmiah, dan terlibat sebagai narasumber dalam kegiatan pelatihan, pesentasinya sangat kecil.
2. Berdasarkan hasil Uji-F, secara bersama-sama variable kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil Uji-t, semua variabel kecuali kualifikasi atau tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kepada pihak terkait dengan kegiatan pembinaan profesi guru disarankan sebagai berikut:

1. Sekolah harus melakukan perbaikan mutu guru secara terus menerus tentang cara penulisan karya ilmiah, pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui publikasi karya ilmiah, dan melatih guru menjadi narasumber bagi teman sejawat disekolahnya.
2. Kepala sekolah harus memfasilitasi kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus dengan cara merevitalisasi dan memberdayakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah/forum diskusi guru mata pelajaran, agar guru dapat tampil sebagai guru yang profesional. Mengingat guru SMA Negeri di Kota Jambi memiliki potensi berupa masa kerja/pengalaman mengajar yang cukup lama, pangkat dan golongan yang tinggi.
3. Pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Jambi dan pihak lain yang bertanggung jawab terhadap pembinaan dan peningkatan kinerja guru memfasilitasi terlaksananya kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru SMA Negeri di Kota Jambi. Mengingat bahwa guru secara individu wajib meningkatkan kompetensi dirinya secara terus menerus/berkelanjutan.
4. Kepala sekolah harus meningkatkan frekuensi dan kualitas supervisi akademiknya, agar dapat mengumpulkan fakta dan data sebanyak-banyaknya tentang guru, khususnya fakta dan data yang berkaitan

dengan permasalahan yang dihadapi guru pada saat melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas, sebagai dasar dalam melakukan peningkatan kinerja guru.

5. Kepala Sekolah bersama TIM pengembang mutu guru di sekolah harus melakukan analisis kebutuhan, untuk mengetahui kompetensi yang belum dikuasai guru, yang akan dijadikan dasar dalam merancang pelatihan atau workshop perbaikan mutu guru secara terus menerus di sekolahnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management In Education*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Eko Putro Widoyoko, S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham,2010. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Jakarta: Universitas Airlangga.
- Gintings, Abdorrahman,2008. Aplikasi TQM Dalam Pengelolaan Pendidikan, PPS Uninus, Nusantara Education Review NER, *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Gede Sujaya,Ngurah, A. A. 2011. The Development of Professional Teachers, The Office of Educational Reseach and Development, Ministry of National Education. *Jurnal of Educational Resarch And Policy*.
- H. Permadi,Dadi & Hj. Komala,2008. Guru Profesional Dan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, PPS Uninus, Nusantara Education Review NER, *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ibtisam Abu-Duhou,2003. *School-Based Management (Manajemen Berbasis Sekolah)*. Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
- Iswanto, Yun., dkk. 2010. *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Nupikso, Gunoro, 2011. *Panduan Mata Kuliah Workshop Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan
- Permendiknas No.16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik.
- Ramdhani, Neila. 2012. *Menjadi Guru Inspiratif*. Jakarta : Titian Foundation.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji Khi Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suci, dkk. 2011. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Suryabrata Sumadi, 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suyanto, dan Djihad, Asep, 2012. *Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012 . *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widaryono, A. 2009. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardani, I.G.A.K. dkk. 2011. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Zamroni. 2003. *Paradikma Pendidikan Masa Depan*. Jakarta : Bigraf Publishing
- Zainal Aqib & Elham Rohmanto, 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung : CV Yrama Widya.
- , 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI.

- , 2005. *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Sinar Grafika.
- , 2006. *Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Panduan KTSP*. Jakarta : Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- , 2012. *Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), Bahan Ajar Diklat Supervisi Pengawas Sekolah*. Jakarta : Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- , 2012. *Supervisi Akademik, Bahan Ajar Diklat Supervisi Pengawas Sekolah*. Jakarta : Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- , 2012. *Evaluasi Pendidikan (Penilaian Hasil Belajar, Penilaian Kinerja Guru, Penilaian Kinerja Kepala Sekolah), Bahan Ajar Diklat Supervisi Pengawas Sekolah*. Jakarta : Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Jambi

Jl. Tarmizi Kadir No. 60, Pakuan Baru, Jambi 36132

Telepon: 0741-25753, Faksimile: 0741-755572

Laman: jambi@ut.ac.id

Nomor : 2474/UN31.27/LL/2012

78 SEP 2012

Lampiran : -

Hal : Permohonan ijin penelitian

Kepada

Yth. : Kepala

Di

Kota Jambi

Dengan ini kami sampaikan permohonan ijin mengadakan penelitian untuk mahasiswa S2 Universitas Terbuka UPBJJ Jambi pada instansi /unit kerja yang saudara pimpin.

Mahasiswa yang akan mengadakan penelitian tersebut adalah :

Nama : Habibah, SE

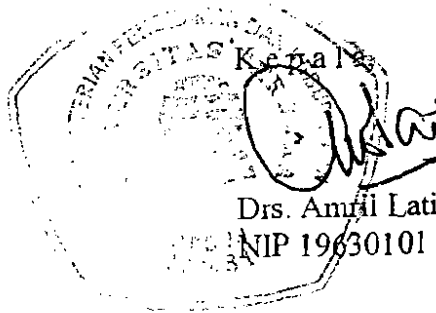
NIM : 017 106 683

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh tunjangan profesi dan prospek pengembangan karier terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Jambi

Besar harapan kami atas terkabulnya permohonan ini

Demikian, disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



Drs. Amril Latif, M. Si

NIP 19630101 199103 1 004

**FAKTOR – FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU**

1. Nama :
2. Unit Kerja :

NO	DIMENSI	DESKRIPSI/INDIKATOR	SKOR			
			1	2	3	4
1	Tingkat Pendidikan	1. Tingkat Pendidikan				
		a. S3				
		b. S2				
		c. S1				
		d. D3				
2	Lama Mengajar	2. Lama Mengajar				
		a. 5 Tahun atau lebih				
		b. 3 - 4 Tahun				
		c. 1 - 2 Tahun				
		d. Kurang dari 1 Tahun				
3	Pangkat dan Golongan	3. Pangkat dan Golongan				
		a. Guru Utama (IV/d, IV/e)				
		b. Guru Madya (IV/a, IV/b, IVc)				
		c. Guru Muda (III/c, III/d)				
		d. Guru Pertama (III/a, III/b)				
4	Produksi Karya Ilmiah	4. Jumlah Karya Ilmiah				
		a. 3 Karya ilmiah atau Lebih				
		b. 2 Karya Ilmiah				
		c. 1 Karya Ilmiah				
		d. Belum Ada				
5	Instruktur/Narasumber	5. Keterlibatan sebagai Instruktur/Nara Sumber				
		a. 3 Kali atau Lebih				
		b. 2 Kali				
		c. 1 Kali				
		d. Belum Pernah				
6	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	6. Jenis Kegiatan				
		a. Publikasi Ilmiah				
		b. Karya Inovatif				
		c. Pengembangan Diri				
		d. Belum Pernah Mengikuti				
7	Kesesuaian Pendidikan dengan Bidang Ajar	7. Kesesuaian dengan Bidang Ajar				
		a. Sesuai				
		b. Tidak Sesuai Tapi Serumpun				
		c. Tidak Sesuai Tidak Serumpun				
		d. Bukan dari LPTK				
	Skor total					

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:

1. Bacalah instrumen dengan baik, cermati dimensi dan indikator pada instrumen ini
2. Lingkari Salah Satu Huruf Di Depan Pernyataan Deskripsi/Indikator
3. Sesuaikan Indikator Yang Anda Lingkari Dengan Keadaan Anda Yang Sebenarnya

RUBRIK PENILAIN:

1. Skor: 4 untuk indikator a
2. Skor: 3 untuk indikator b
3. Skor: 2 untuk indikator c
4. Skor: 1 untuk indikator d

UNIVERSITAS TERBUKA

**INSTRUMEN
PENILAIAN KINERJA GURU**

Nama Guru :

NIP :

NUPTK :

SEKOLAH : SMA

KECAMATAN :

KAB/KOTA :

TANGGAL PENILAIAN :

MATA PELAJARAN :

Penilai

Guru Yang Dinilai

(.....)

(.....)

VII. INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL ANALISIS KAJIAN ATAU KESIMPULAN DARI DATA/BUKTI-BUKTI/DOKUMEN DAN/ATAU CATATAN HASIL PENGAMATAN	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL PENILAIAN	
				YA	TIDAK
I PERENCANAAN PEMBELAJARAN					
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.		a. Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai. b. Tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan belajarnya c. Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \times 100\%$; $[(0\% \leq 25\%)=1; (25\% < 50\%)=2; (50\% < 75\%)=3; (75\% < 100\%)=4]$					
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir.		a. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran b. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah) c. Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. d. Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \times 100\%$; $[(0\% \leq 25\%)=1; (25\% < 50\%)=2; (50\% < 75\%)=3; (75\% < 100\%)=4]$					
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif		a. Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik. b. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik c. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. d. Setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					2
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \times 100\%$; $[(0\% \leq 25\%)=1; (25\% < 50\%)=2; (50\% < 75\%)=3; (75\% < 100\%)=4]$					

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL ANALISIS KAJIAN ATAU KESIMPULAN DARI DATA/BUKTI-BUKTI/DOKUMEN DAN/ATAU CATATAN HASIL PENGAMATAN	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL PENILAIAN	
				YA	TIDAK
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.		a. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai (misalnya buku, modul untuk kompetensi kognitif; media audio visual, Komputer untuk kompetensi keterampilan).		
			b. Sumber belajar/media pembelajaran termasuk TIK yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik (misalnya lidi/semboja digunakan untuk operasi hitung matematika, lampu senter, globe, dan bola untuk mengilustrasikan proses terjadinya gerhana).		
			c. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognif, afektif, dan psikomotor peserta didik.		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\left\{ \frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \right\} \times 100\%$; $\{0\% \leq 25\% \}=1; \{25\% < 50\% \}=2; \{50\% < 75\% \}=3; \{75\% < 100\% \}=4$					
II. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF					
A. Kegiatan Pendahuluan					
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif		a. Melakukan apersepsi		
			b. Menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\left\{ \frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \right\} \times 100\%$; $\{0\% \leq 25\% \}=1; \{25\% < 50\% \}=2; \{50\% < 75\% \}=3; \{75\% < 100\% \}=4$					
B. Kegiatan Inti					
6.	Guru menguasai materi pelajaran		a. Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran.		
			b. Kemampuan mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek, dan kehidupan nyata.		
			c. Tingkat ketepatan pembahasan dengan materi pembelajaran.		
			d. Kemampuan menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\left\{ \frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \right\} \times 100\%$; $\{0\% \leq 25\% \}=1; \{25\% < 50\% \}=2; \{50\% < 75\% \}=3; \{75\% < 100\% \}=4$					
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif		a. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai		
			b. Melaksanakan pembelajaran secara runtut		
			c. Menguasai kelas		
			d. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual		
			e. Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (<i>nurturant effect</i>)		
			f. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\left\{ \frac{\text{total pernyataan YA}}{\text{total indikator penilaian kinerja}} \right\} \times 100\%$; $\{0\% \leq 25\% \}=1; \{25\% < 50\% \}=2; \{50\% < 75\% \}=3; \{75\% < 100\% \}=4$					

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL ANALISIS KAJIAN ATAU KESIMPULAN DARI DATA/BUKTI-BUKTI/DOKUMEN DAN/ATAU CATATAN HASIL PENGAMATAN	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL PENILAIAN	
				YA	TIDAK
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran		a. Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar/media pembelajaran		
			b. Menghasilkan pesan yang menarik		
			c. Melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{0\leq x < 25\}=1; (25\% \leq x < 50\%)=2; (50\% \leq x < 75\%)=3; (75\% \leq x < 100\%)=4$					
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran		a. Menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa, sumber belajar		
			b. Merespon positif partisipasi siswa		
			c. Menunjukkan sikap terbuka terhadap respons siswa		
			d. Menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif		
			e. Menumbuhkan kepercayaan dan antusiasme siswa dalam belajar		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{0\leq x < 25\}=1; (25\% \leq x < 50\%)=2; (50\% \leq x < 75\%)=3; (75\% \leq x < 100\%)=4$					
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran		a. Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar		
			b. Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar		
			c. Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{0\leq x < 25\}=1; (25\% \leq x < 50\%)=2; (50\% \leq x < 75\%)=3; (75\% \leq x < 100\%)=4$					
C. Kegiatan Penutup					
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif		a. Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa		
			b. Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{0\leq x < 25\}=1; (25\% \leq x < 50\%)=2; (50\% \leq x < 75\%)=3; (75\% \leq x < 100\%)=4$					
III PENILAIAN PEMBELAJARAN					
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik		a. Kesesuaian teknik dan jenis penilaian (tes lisan, tes tertulis, tes perbuatan) sesuai dengan tujuan pembelajaran.		
			b. Alat tes dirancang untuk dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari aspek kognitif, afektif dan/atau psikomotorik.		
			c. Rancangan penilaian portofolio peserta didik minimal 1 kali per semester.		
			d. Hasil analisis penilaian sebelumnya (UH, UAS, UN) digunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial, pengayaan, dan/atau menyempurnakan rancangan dan/atau		
Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja					
Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{0\leq x < 25\}=1; (25\% \leq x < 50\%)=2; (50\% \leq x < 75\%)=3; (75\% \leq x < 100\%)=4$					

NO	TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL ANALISIS KAPAN ATAU KESIMPULAN DARI DATA/BUKTI-BUKTI/DOKUMEN DAN/ATAU CATATAN HASIL PENGAMATAN	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA GURU	HASIL PENILAIAN	
				YA	TIDAK
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.		a. Menggunakan teknik penilaian otentik (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas, dsb.) untuk memantau kemajuan belajar peserta didik.		
			b. Menggunakan teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester) disusun untuk mengukur hasil belajar peserta didik dalam aspek kognitif, afektif dan/atau psikomotor.		
			c. Menerapkan penilaian portofolio dalam bentuk berbagai tugas terstruktur		
			d. Menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar sebagaimana disusun dalam RPP.		
		Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja			
		Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{(0 \leq x < 25\%) = 1; (25\% \leq x < 50\%) = 2; (50\% \leq x < 75\%) = 3; (75\% \leq x < 100\%) = 4\}$			
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya		a. Menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik/konsep/isi dasar yang mudah, sedang dan sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.		
			b. Menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran		
			c. Melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya.		
			d. Memanfaatkan hasil penilaian secara efektif untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan dan masalah potensial untuk peningkatan keprofesian dalam menunjang proses pembelajaran		
		Jumlah pernyataan Ya untuk penilaian indikator kinerja			
		Nilai indikator kinerja guru = $\frac{\text{(total pernyataan YA)}}{\text{(total indikator penilaian kinerja)}} \times 100\%$; $\{(0 \leq x < 25\%) = 1; (25\% \leq x < 50\%) = 2; (50\% \leq x < 75\%) = 3; (75\% \leq x < 100\%) = 4\}$			
Total Nilai Kinerja Guru					
Konversi Total Nilai Kinerja Guru ke Skala 100 (Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, pasal 15)					
Kategori Nilai Kinerja Guru					

IX. HASIL PENILAIAN KINERJA

NO	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KIERJA GURU	NILAI KINERJA
I. PERENCANAAN PEMBELAJARAN		
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	
Sub Total Nilai Kinerja Perencanaan Pembelajaran		
II. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF		
A. Kegiatan Pendahuluan		
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	
B. Kegiatan Inti		
6.	Guru menguasai materi pelajaran	
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	
9.	Guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	
C. Kegiatan Penutup		
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	
Sub Total Nilai Kinerja Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang Aktif dan Efektif		
III. PENILAIAN PEMBELAJARAN		
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	
Sub Total Nilai Kinerja Penilaian Pembelajaran		
TOTAL NILAI KINERJA GURU		
KONVERSI TOTAL NILAI KINERJA GURU KE SKALA 100 (PERMENNEG PAN RAN RB NO 16 TAHUN 2009, PASAL 15)		
KATEGORI NILAI KINERJA GURU		

VIII. RUBRIK PENILAIAN KINERJA GURU

PETUNJUK

1. Kumpulkan dokumen perangkat pembelajaran dari guru sebelum pengamatan pembelajaran, catatan hasil pengamatan selama dan sesudah pembelajaran, serta catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik.
2. Baca dengan cermat butir penilaian kinerja dan rubrik penilaian dan selanjutnya bandingkan hasil analisis dokumen sebelum pengamatan pembelajaran, catatan hasil pengamatan selama dan sesudah pembelajaran, serta catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik, untuk menetapkan butir penilaian kinerja terpenuhi atau tidak.
3. Jika masing-masing butir dalam rubrik penilaian terpenuhi secara utuh, maka nyatakan dengan YA dengan memberi tanda (✓) dan jika masing-masing butir pernyataan tersebut hanya sebagian atau tidak utuh terpenuhi maka nyatakan dengan TIDAK dengan memberi tanda (x).

A. PERENCANAAN PEMBELAJARAN

1. Indikator Kinerja 1.1: Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, dan lain-lain)

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai.	a. Tujuan pembelajaran yang dirumuskan di RPP telah mencakup semua indikator ketercapaian hasil belajar.
b. Tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan belajarnya	b. Tujuan pembelajaran dalam RPP dirumuskan dengan kata kerja yang jelas (tidak menimbulkan penafsiran ganda), dapat dikerjakan (peserta didik dapat melakukannya) dan terukur (dapat dinilai hasilnya baik secara tertulis, lisan maupun bentuk hasil kerja peserta didik lainnya)
c. Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik	c. Tujuan pembelajaran di RPP dijenjangkan sesuai dengan tingkat an kelas

2. Indikator 1.2 Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, dan lain-lain)

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran	a. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran
b. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah)	b. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik, misalnya peserta didik yang belajarnya cepat atau lambat, peserta didik yang memiliki motivasi tinggi dan rendah
c. Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	c. Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
d. Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	d. Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi atau guru mengajar tidak hanya menggunakan buku pegangan peserta didik tetapi juga sumber-sumber lain yang relevan

3. Indikator Kinerja 1.3: Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, dan lain-lain)

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik.	a. Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik.
b. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik	b. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik
c. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.	c. Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.
d. Setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.	d. Setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik

4. Indikator Kinerja 1.4: Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, dan lain-lain)

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai (misalnya buku, modul untuk kompetensi kognitif; media audio visual, Komputer untuk kompetensi keterampilan).	a. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih (misalnya buku, modul untuk kompetensi kognitif; media audio visual, Komputer untuk kompetensi keterampilan) dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai.
b. Sumber belajar/media pembelajaran termasuk TIK yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik (misalnya lidi/semboya digunakan untuk operasi hitung matematika, lampu senter, globe, dan bola untuk mengilustrasikan proses terjadinya gerhana).	b. Sumber belajar/media pembelajaran termasuk TIK yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik (misalnya lidi/semboya digunakan untuk operasi hitung matematika, lampu senter, globe, dan bola untuk mengilustrasikan proses terjadinya gerhana).
c. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.	c. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.

B. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF**5. Indikator Kinerja 2.1: Kemampuan Memulai Pembelajaran yang Efektif Membuka Proses Pembelajaran****Dokumen yang Diperlukan:**

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, dan lain-lain)

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Melakukan apersepsi	a. mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya (termasuk kemampuan prasyarat), mengajukan pertanyaan menantang, menyampaikan manfaat materi pembelajaran, mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan materi pembelajaran
b. Menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan	b. menyampaikan kemampuan yang akan dicapai dengan bahasa peserta didik, misalnya dengan mengatakan bahwa setelah pembelajaran selesai siswa dapat menjelaskan faktor-faktor penyebab gempa bumi. Rencana kegiatan misalnya, individual, kerja kelompok, dan melakukan observasi

6. Indikator Kinerja 2.2: Penguasaan Materi Pelajaran

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, catatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, catatan hasil wawancara dengan guru, dsb.

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran.	a. materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP
b. Kemampuan mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek, dan kehidupan nyata.	b. materi yang disampaikan dikaitkan dengan bidang studi lainnya, misalnya mengaitkan aritmatik (<i>operasi bilangan</i>) dengan IPS (<i>transaksi ekonomi</i>).
c. Tingkat ketepatan pembahasan dengan materi pembelajaran.	c. materi ajar sesuai dengan topik yang dibahas
d. Kemampuan menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)	d. materi disampaikan secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)

7. Indikator Kinerja 2.3: Pendekatan/Strategi pembelajaran

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, catatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, catatan hasil wawancara dengan peserta didik, dsb.

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai	a. materi, strategi dan kegiatan belajar sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai (kognitif, psikomotor, dan afektif)
b. Melaksanakan pembelajaran secara runtut	b. Materi disajikan sistematis dengan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat
c. Menguasai kelas	c. Perhatian peserta didik terfokus pada belajar, disiplin kelas terpelihara, dan kelas terkendali
d. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	d. materi ajar disampaikan sesuai dengan kondisi kehidupan nyata dan memiliki manfaat dalam kehidupan sehari-hari peserta didik
e. Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (<i>nurturant effect</i>)	e. kegiatan belajar dapat mendorong kebiasaan peserta didik untuk bekerjasama, saling menghargai, bertanggung-jawab berpikir kritis, dsb.
f. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	f. pembelajaran dimulai dan diakhiri sesuai dengan alokasi waktu yang disediakan

8. Indikator Kinerja 2.3: Pemanfaatan sumber belajar /media pembelajaran

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cacatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, hasil wawancara dengan siswa, dsb

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar/media pembelajaran	a. guru terampil memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar lainnya serta dapat menggunakan media pembelajaran (alat laboratorium, TIK, media lainnya) untuk mencapai target sesuai dengan alokasi waktu
b. Menghasilkan pesan yang menarik	b. media yang digunakan dapat menusatkan perhatian peserta didik, sehingga pesan dapat ditangkap dengan jelas
c. Melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran	c. peserta didik dilibatkan dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran

9. Indikator Kinerja 2.4: Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, cacatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa, sumber belajar	a. kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan mendorong interaksi aktif antara guru dengan peserta didik antar peserta didik secara mental, emosional, maupun fisik
b. Merespon positif partisipasi siswa	b. guru merespon positif terhadap aktifitas peserta didik (misalnya memberikan pujian, meminta peserta didik lain untuk menanggapi peserta didik lain, menegur yang melanggar disiplin tanpa harus merendahkan diri yang ditegur, dsb)
c. Menunjukkan sikap terbuka terhadap respons siswa	c. guru menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri peserta didik
d. Menunjukkan hubungan antarpribadi yang kondusif	d. menunjuk sikap ramah, luwes, hangat, sopan, menghargai keragaman budaya dan latar belakang peserta didik
e. Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	e. suasana belajar yang menyenangkan dan menarik

10. Indikator Kinerja 2.4: Penggunaan bahasa

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, cacatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, dsb

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar	a. bahasa lisan yang digunakan guru mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dapat dimengerti oleh peserta didik sesuai tingkat perkembangannya
b. Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar	b. bahasan tulisan (misalnya RKS, soal, modul, dsb) yang digunakan memenuhi kaidah bahasa yang benar, mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dapat dimengerti oleh peserta didik sesuai tingkat

	perkembangannya.
c. Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai	c. informasi disampaikan dengan ekspresi wajah, intonasi suara, gerak tubuh sesuai dengan pesan yang disampaikan

11. Indikator Kinerja 2.5: Kemampuan Mengakhiri Pembelajaran yang Efektif

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Daftar Hadir Siswa, catatan kemajuan siswa dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, dsb

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	a. guru mengajak siswa mengingat kembali hal-hal penting yang sudah terjadi dalam kegiatan belajar (misalnya mengajukan pertanyaan tentang proses, materi dan kejadian lainnya) dan memfasilitasi peserta didik dalam membuat rangkuman
b. Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan	b. memberikan kegiatan/tugas khusus bagi peserta didik yang belum dan telah mencapai kompetensi (misalnya dalam bentuk latihan, bantuan belajar, tugas khusus sebagai tutor sebaya, dsb)

C. PENILAIAN PEMBELAJARAN

12. Indikator Kinerja 3.1: Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kumpulan instrumen penilaian dan daftar nilai peserta didik Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Catatan Kemajuan, Daftar Hadir Peserta didik dan lain-lain), catatan hasil wawancara dengan guru, dsb.

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Kesesuaian teknik dan jenis penilaian (tes lisan, tes tertulis, tes perbuatan) sesuai dengan tujuan pembelajaran.	a. apakah jenis dan teknik penilai yang direncanakan dalam RPP sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai
b. Alat tes dirancang untuk dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari aspek kognitif, afektif dan/atau psikomotorik.	b. apakah alat tes yang dikembangkan dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari berbagai aspek kognitif, psikomotor dan afektif
c. Rancangan penilaian portofolio peserta didik minimal 1 kali per semester	c. apakah guru merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur (misalnya menulis resensi buku, membuat laporan kerja lapangan/studi banding, penelitian kecil, tugas proyek, dsb)
d. Hasil analisis penilaian sebelumnya (UH, UAS, UN) digunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial, pengayaan, dan/atau menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran	d. apakah guru melakukan analisis hasil penilaian (lihat hasil analisisnya) dan menggunakannya untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran. <i>Catatan: masing-masing pernyataan tersebut di atas dapat juga didiskusikan kepada guru</i>

13. **Indikator Kinerja 3.1:** Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kumpulan instrumen penilaian dan daftar nilai peserta didik Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Catatan Kemajuan, Daftar Hadir Peserta didik dan lain-lain), catatan hasil pengamatan pembelajaran, dsb

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Menggunakan teknik penilaian otentik (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas, dsb.) untuk memantau kemajuan belajar peserta didik.	a. apakah selama proses pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian proses untuk mengukur kemajuan belajar dengan menggunakan berbagai teknik penilaian (<i>misalnya kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas, dsb</i>)
b. Menggunakan teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester) disusun untuk mengukur hasil belajar peserta didik dalam aspek kognitif, afektif dan/atau psikomotor.	b. apakah diakhir pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian berkala untuk mengukur hasil belajar dengan menggunakan berbagai teknik penilaian (<i>misalnya ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester</i>)
c. Menerapkan penilaian portofolio dalam bentuk tugas terstruktur	c. apakah guru melaksanakan penilaian portofolio peserta didik yang dibuktikan dengan hasil tugas-tugas terstruktur (<i>misalnya resensi buku, laporan kerja lapangan/studi banding, laporan pelaksanaan penelitian kecil, laporan tugas proyek, dsb</i>)
d. Menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar sebagaimana disusun dalam RPP.	d. apakah alat dan teknik pelaksanaan penilaian tersebut di atas sesuai dengan materi dan dapat mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran

14. **Indikator Kinerja 3.1:** Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya

Dokumen yang Diperlukan:

Perangkat Pembelajaran Lengkap (misal: Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kumpulan instrumen penilaian dan daftar nilai peserta didik Bahan Ajar, Media Pembelajaran, Portofolio Tugas Terstruktur Peserta Didik, Jurnal Kelas, Catatan Kemajuan, Daftar Hadir Peserta didik dan lain-lain), catatan hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan mungkin kolega, rencana dan program pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, sertifikat pelaksanaan keprofesian berkelanjutan, dsb

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
a. Menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang mudah, sedang dan sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	a. apakah guru melakukan dan memiliki hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang mudah, sedang dan sulit untuk kegiatan remedial dan pengayaan

BUTIR PENILAIAN KINERJA	RUBRIK PENILAIAN
b. Menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran	b. apakah hasil penilaian digunakan guru dalam menyempurnakan rancangan dan pelaksanaan pembelajaran (<i>diskusikan dan minta guru menjelaskannya dengan menggunakan RPP</i>)
c. Melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya	c. apakah guru memiliki catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik dan catatan hasil diskusi orang tua dan teman sejawat. Guru juga mengembalikan hasil hasil penilaian yang telah diberikan komentar kepada peserta didik sebagai refleksi (dapat dilakukan melalui wawancara dengan peserta didik, orang tua, dan teman sejawat serta menunjukkan hasil tes yang telah dikoreksi dan diberikan komentar)
d. Memanfaatkan hasil penilaian secara efektif untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan dan masalah potensial untuk peningkatan keprofesian dalam menunjang proses pembelajaran	d. guru dapat membuktikan kegiatan pengembangan keprofesian yang telah diikutinya didasarkan pada hasil penilaian belajar peserta didik.

UNIVERSITAS TERBUKA

DATA PENELITIAN :
FAKTOR-FAKTOR vs KINERJA GURU SMA
DI SMA NEGERI KOTA JAMBI

Obs	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	54	3	4	3	4	4
2	53	2	4	3	2	4
3	48	2	4	3	1	4
4	47	2	4	3	1	2
5	52	2	4	2	4	4
6	38	2	4	1	1	4
7	52	2	4	2	4	4
8	42	2	4	3	1	4
9	44	2	4	1	1	2
10	51	2	4	2	3	4
11	46	2	4	1	1	2
12	53	3	4	2	4	4
13	41	2	4	3	1	2
14	54	3	4	2	2	4
15	46	2	4	3	2	4
16	55	2	4	2	2	4
17	50	2	4	1	2	4
18	55	2	3	2	1	4
19	52	2	3	1	1	4
20	55	2	4	2	1	4
21	56	2	4	3	2	4
22	51	2	4	1	1	4
23	51	2	4	3	1	4
24	51	2	4	3	2	4
25	51	2	2	1	2	4
26	51	2	4	1	1	4
27	55	2	4	1	2	4
28	42	2	4	2	2	2
29	54	2	4	3	1	4
30	55	2	3	3	1	4
31	52	2	3	3	1	4
32	54	2	4	3	1	4
33	53	2	3	2	1	4
34	55	2	4	3	2	4
35	54	2	4	3	1	4
36	53	2	3	2	2	4
37	52	2	3	2	1	4
38	53	2	3	2	1	4
39	53	2	4	3	2	4
40	48	2	4	3	1	4
41	49	2	4	3	2	3
42	50	2	4	3	2	4

43	53	2	4	3	2	4
44	52	2	4	3	2	4
45	54	2	4	3	2	4
46	52	2	4	3	2	4
47	50	2	4	3	1	4
48	52	2	4	3	1	4
49	54	2	4	3	2	4
50	56	2	4	3	2	4
51	51	2	4	3	2	4
52	48	2	4	3	1	3
53	50	2	4	3	2	4
54	52	2	4	3	2	4
55	53	2	4	3	1	4
56	54	2	4	3	4	4
57	53	2	4	3	2	4
58	48	2	4	3	1	3
59	47	2	4	3	1	3
60	52	3	4	2	4	4
61	38	2	4	1	1	1
62	52	2	4	2	4	4
63	42	2	4	3	1	3
64	44	2	4	1	1	3
65	51	2	4	2	3	4
66	46	2	4	1	1	3
67	53	2	4	2	4	4
68	41	2	4	3	1	3
69	54	2	4	2	2	4
70	46	2	4	3	2	3
71	49	2	4	4	2	4
72	50	2	4	4	2	4
73	53	2	4	4	2	4
74	52	2	4	4	2	4
75	54	2	4	4	2	4
76	52	2	4	4	2	4
77	50	2	4	4	1	4
78	52	2	4	4	1	4
79	54	2	4	4	2	4
80	56	2	4	4	2	4
81	51	2	4	4	2	4
82	48	2	4	4	1	3
83	50	2	4	4	2	4
84	52	2	4	4	2	4
85	53	2	4	4	1	4
86	53	2	3	2	2	4
87	52	2	3	2	1	4
88	53	2	3	2	1	4
89	53	2	4	3	2	4

90	48	2	4	3	1	3
91	49	2	4	3	2	3
92	50	2	4	3	2	4
93	53	2	4	3	2	4
94	52	2	4	3	2	4
95	54	2	4	3	2	4
96	52	2	4	3	2	4
97	50	2	4	3	1	4
98	52	2	4	3	1	4
99	54	2	4	3	2	4
100	56	2	4	3	2	4
101	51	2	4	3	2	4
102	48	2	4	3	1	3
103	50	2	4	3	2	4
104	52	2	4	3	2	4
105	53	2	4	3	1	4
106	54	2	4	3	1	4
107	53	2	4	3	2	4
108	48	2	4	3	1	4
109	47	2	4	3	1	2
110	52	3	4	2	4	4
111	38	2	4	1	1	4
112	52	3	4	2	4	4
113	42	2	4	3	1	2
114	44	2	4	1	1	4
115	51	2	4	2	3	4
116	46	2	4	1	1	3
117	53	2	4	2	4	4
118	41	2	4	3	1	2
119	54	2	4	2	2	4
120	46	2	4	3	2	2
121	49	2	3	3	2	3
122	50	2	3	3	2	4
123	53	2	3	3	2	4
124	52	2	4	3	2	4
125	54	2	4	3	2	4
126	52	2	4	3	2	4
127	50	2	4	3	1	4
128	52	2	4	3	1	4
129	54	2	4	3	2	4
130	56	2	4	3	2	4
131	51	2	4	3	2	4
132	48	2	4	3	1	4
133	50	2	4	3	2	4
134	52	2	4	3	2	4
135	53	2	4	3	1	4
136	54	2	4	3	4	4

137	53	2	4	3	2	4
138	48	2	4	3	1	4
139	47	2	4	3	1	4
140	52	2	4	2	4	4
141	38	2	4	1	1	2
142	52	2	4	2	4	4
143	42	2	4	3	1	4
144	44	2	4	1	1	4
145	51	2	4	2	3	4
146	46	2	4	1	1	2
147	53	3	4	2	4	4
148	41	2	4	3	1	4
149	54	2	4	2	2	4
150	46	2	4	3	2	1
151	51	2	4	3	2	4
152	48	2	4	3	1	3
153	50	2	4	3	2	4
154	52	2	4	3	2	4
155	53	2	4	3	1	4

KETERANGAN :

1. Y = KINERJA GURU
2. X1 = KUALIFIKASI PENDIDIKAN
3. X2 = MASA KERJA/LAMA MENGAJAR
4. X3 = PANGKAT DAN GOLONGAN
5. X4 = AKTIFITAS DALAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN
6. X5 = KESESUAIAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DG MAPEL YANG DIAJARKAN