

# PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMKN BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG

Oleh: H. Ade Sobandi<sup>1</sup>

## ABSTRAK

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif dengan metode yang digunakan adalah Explanatory Survey Method. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja mengajar guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Kompetensi guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

**Kata Kunci** : kinerja, kompetensi, guru

## A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja mengajar guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia.

Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya. Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi

dampak pada pengangguran. Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan oleh dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Secara normatif hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Belum optimalnya prestasi belajar siswa, yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang masih memprihatinkan. Hal ini didukung dengan fakta empirik yang menunjukkan bahwa guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai standardisasi pendidikan nasional (SPN), dari data statistik *Human Development Index*

---

<sup>1</sup> Dosen Prodi Manajemen Perkantoran FPEB UPI Bandung

(HDI) terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya. (<http://www.surya.co.id>)

Bagaimana kualitas pendidikan di Indonesia akan bermutu apabila masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya.

Atas dasar hal tersebut penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar khususnya di SMK Negeri bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung.

**B. Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh

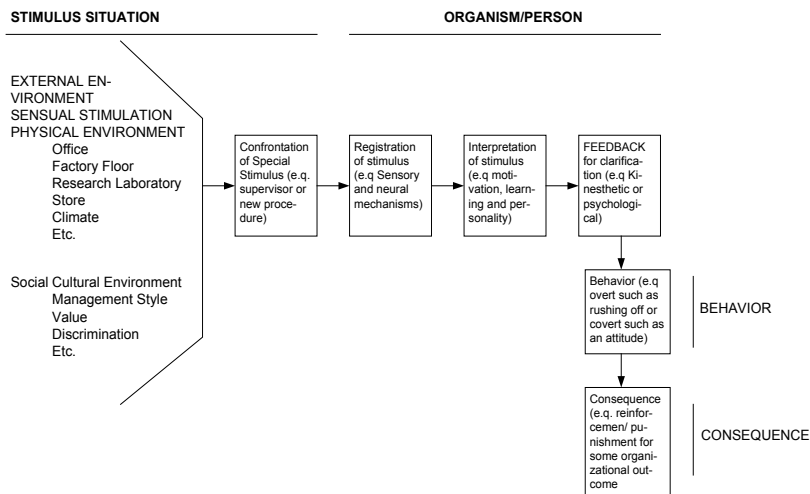
kompetensi guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen terhadap kinerja mengajar guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen

Secara lebih rinci pokok masalah di atas dapat dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tingkat kinerja mengajar guru pada SMK Negeri bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi guru pada SMK Negeri bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh tingkat kompetensi guru terhadap tingkat kinerja mengajar guru pada SMK Negeri bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung?

**C. Kerangka Berpikir**

Pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian digunakan pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi. Luthans (1985:23) menggambarkan kerangka konseptual S-O-B-C, seperti tampak pada Gambar 1



Sumber : Luthans, (1985:23)

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Model Analisis Perilaku S-O-B-C**

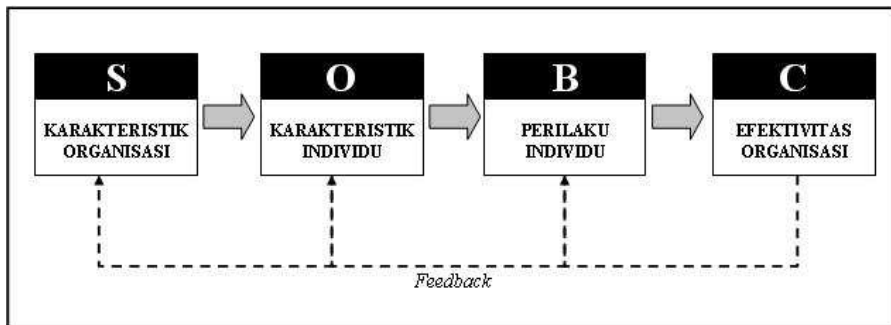
Stimulus (S) dalam model di atas mewakili segala sesuatu yang berada dalam lingkungan organisasi sebagaimana dapat diamati, dihayati dan dialami, yang menjadi stimulus bagi organisme atau individu (O). Individu akan berinteraksi dengan stimulus yang akan menimbulkan persepsi atau interpretasi tentang stimulus (S). Hasil interpretasi stimulus (S) akan melahirkan perilaku (B) tertentu yang akan menimbulkan hasil perilaku atau konsekuensi-konsekuensi (C) tertentu.

Model tersebut menunjukkan bahwa perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya, individu dan lingkungan akan selalu berada dalam satu hubungan yang tidak terpisah. Di samping itu, Luthans (1985) menyatakan secara eksplisit terjadi umpan balik antara perilaku (B) dan hasil perilaku (C) atau antara perilaku (B) dengan organisme (O). Hal ini mengandung arti individu akan mengalami

proses belajar sosial dari hasil perilaku yang diperolehnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam konteks organisasi, perilaku individu (B) dipengaruhi oleh karakteristik organisasi (S), dan karakteristik individu (O) yang pada gilirannya berpengaruh pada efektivitas organisasi sebagai konsekuensi (C) dari perilaku. Secara sederhana kerangka konseptual psikologi tentang perilaku individu dalam organisasi dapat diragakan pada Gambar 2.

Gambar 2 menunjukkan bahwa antara individu dengan organisasi terjadi interaksi yang dapat menimbulkan persepsi atau interpretasi tentang lingkungan organisasi yang dihadapinya. Hasil interpretasi itu kemudian akan menimbulkan perilaku tertentu dari anggota organisasi. Perilaku tersebut pada gilirannya akan menentukan hasil tertentu yang dalam konteks organisasi disebut efektivitas organisasi.



Sumber: Diadaptasi dari Luthans (1985)

**Gambar 2**

**Kerangka Konseptual Psikologi Tentang Perilaku Individu dalam Organisasi**

Perilaku dan hasil perilaku atau efektivitas organisasi akan memberikan umpan balik kepada individu sebagai tanda adanya proses belajar sosial. Umpan balik juga terjadi dari hasil perilaku atau efektivitas organisasi terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi, umpan balik ini mengandung arti bahwa efektivitas organisasi yang dicapai digunakan sebagai informasi untuk melakukan berbagai perbaikan dalam mengelola segala sesuatu yang ada dalam organisasi.

Merujuk kepada uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh perilaku individu dalam organisasi. Artinya, jika perilaku individu dalam organisasi memperlihatkan kinerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan organisasi, maka organisasi akan menjadi efektif. Sebaliknya, jika perilaku individu dalam organisasi memperlihatkan kinerja yang rendah, maka organisasi akan sulit mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Uraian ini sesuai

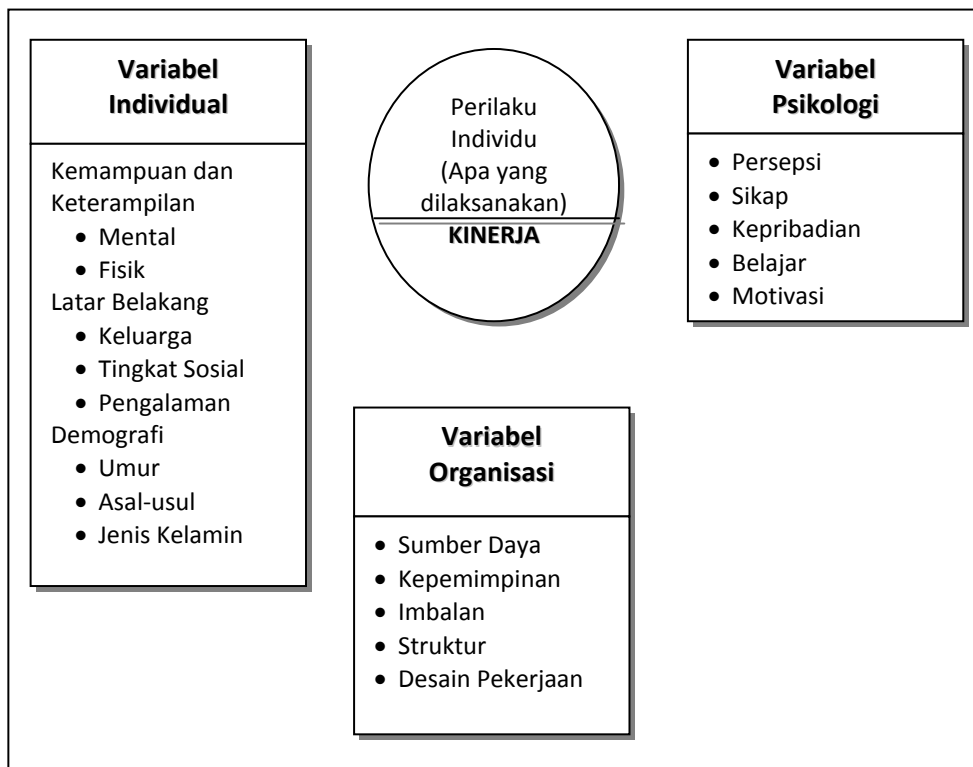
dengan pendapat Gibson, dkk. (1996:13) yang menegaskan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Kinerja individu dalam hal ini kinerja mengajar guru merupakan inti kajian dari penelitian ini. Rivai (2004:14) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Merujuk pada pendapat Usman (1994), dan

Majid (2005), aspek yang diukur dari variabel kinerja mengajar guru dalam penelitian ini meliputi 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, dan 3) mengevaluasi pembelajaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson et.al. (1996:53) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu (1) variabel individual, (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi, seperti diragakan pada Gambar 3.

Berdasarkan pendapat Gibson (1996) sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3, terdapat tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, namun yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah kompetensi guru yang bersumber dari variabel individual.



Sumber: Gibson, at.al. (1996:53).

**Gambar 3**  
**Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja**

Syah (2000:229) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen pasal 1 ayat (10) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru. Merujuk pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pengukuran kompetensi guru dalam penelitian ini meliputi dimensi (1) pedagogik, (2) personal, (3) sosial, dan (4) profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan hubungan antar variabel seperti diragakan pada gambar 4 berikut ini.



**Gambar 4**  
**Hubungan antar Variabel Penelitian**

#### D. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, yakni suatu metode penelitian survey yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Rusidi, 1989:19).

Konsekuensi metode penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel-variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sedemikian rupa untuk dapat digunakan model uji hipotesis dengan metode statistika.

#### E. Tinjauan Pustaka

##### 1. Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Sebelum dipaparkan pengertian kinerja mengajar secara utuh, berikut ini akan dikemukakan pengertian kinerja dan pengertian mengajar secara terpisah. Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan keragaman istilah kinerja. Menurutnya kinerja dapat diterjemahkan menjadi *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Keragaman istilah tersebut tercermin dari definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut.

Samsudin (2005:159) menyebut kinerja sebagai pelaksanaan kerja dengan mendefinisikan kinerja sebagai “tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Prawirosentono (1999:2) menyebut kinerja sebagai hasil kerja dengan mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”. Rivai (2005:14) mengemukakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2001:94) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mangkunegara (2000:67) berpendapat "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berkaitan dengan pengertian mengajar Nasution (1986) sebagaimana dikutip oleh Syah (2004:182) mengemukakan mengajar adalah suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi proses belajar". Hasibuan dan Moedjiono (2006:3) mengungkapkan mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Djamarah dan Zain (2002:45) menyatakan mengajar pada hakikatnya adalah suatu proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar anak didik, sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong anak didik melakukan proses belajar. Pengertian-pengertian di atas mengandung makna bahwa guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, yang menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan definisi-definisi mengajar dari para pakar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa, sehingga terjadi proses belajar.

Merujuk pada pengertian kinerja dan mengajar sebagaimana telah diuraikan terdahulu, dapat disimpulkan kinerja mengajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

## 2. Dimensi Kinerja Mengajar Guru

Majid (2005:91) menjelaskan dalam konteks pembelajaran, guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian. Sebagai perencana, guru hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Sebagai pengimplementasi rencana pengajaran yang telah disusun, guru hendaknya mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha "memoles" setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus dapat menetapkan prosedur dan teknik evaluasi yang tepat. Jika tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan pada kegiatan perencanaan belum tercapai, maka ia harus meninjau kembali serta rencana implementasinya dengan maksud untuk melakukan perbaikan.

Merujuk pada pendapat di atas, dimensi kinerja mengajar guru yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi kinerja mengajar guru dalam (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.

## 3. Pengertian Kompetensi

Menurut Wijaya dan Rusyan (1994:8) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi merujuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional, untuk memenuhi versifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan.

Robbins (2001:37) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk

melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Spencer & Spencer (1993:9) mengatakan "*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Selanjutnya Spencer & Spencer menjelaskan, kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Khusus berkaitan dengan kompetensi guru (*teacher competency*) Barloe (Syah, 2004:229) mengemukakan *The ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*. Artinya, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Mulyasa (2007:26) mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pengertian kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh

guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya".

Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

## **F. Hasil dan Pembahasan**

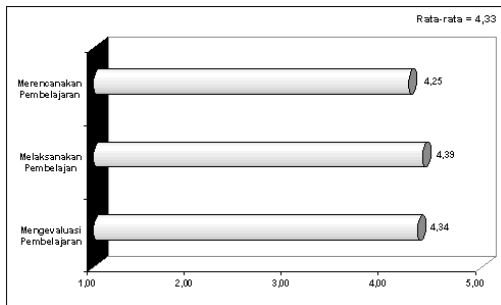
### **1. Analisis Kinerja Mengajar Guru**

Permasalahan yang ingin dijawab adalah "Bagaimanakah gambaran kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung?"

Kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Secara empirik kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung, berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kinerja mengajar, sebesar 4,33.

Terdapat tiga dimensi yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.. Secara empirik hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata untuk masing-masing dimensi tersebut, tampak pada Gambar 5.

Gambar 5 memberikan gambaran skor rata-rata untuk masing-masing dimensi belum mencapai skor maksimal ideal (5.00). Walaupun demikian hasil ini menunjukkan secara empirik kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh dimensi-dimensi di atas. Artinya kualitas dimensi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran dapat dijadikan acuan untuk mengukur kualitas kinerja mengajar guru.



Sumber: Data hasil penyebaran angket

**Gambar 5**

**Skor Rata-rata Masing-masing Dimensi pada Variabel Kinerja Mengajar Guru**

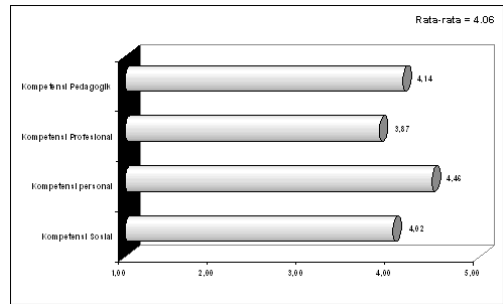
Grafik di atas juga menunjukkan dimensi melaksanakan pembelajaran memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4.39. Secara berurutan diikuti oleh dimensi mengevaluasi pembelajaran dengan skor rata-rata sebesar 4.34, dan dimensi merencanakan pembelajaran dengan skor rata-rata 4.25. Hasil ini menunjukkan kinerja mengajar guru pada dimensi melaksanakan pembelajaran lebih dominan daripada dimensi lain yang dijadikan ukuran dalam penelitian ini.

**2. Analisis Kompetensi Guru**

Permasalahan yang ingin dijawab adalah "Bagaimanakah gambaran kompetensi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung?"

Secara empirik kompetensi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung, berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kompetensi guru, sebesar 4.06.

Terdapat empat dimensi yang dijadikan ukuran dalam variabel ini. Secara empirik hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata untuk masing-masing dimensi bervariasi, seperti tampak pada Gambar.6.



Sumber: Data hasil penyebaran angket

**Gambar 6**

**Skor Rata-rata Masing-masing Dimensi pada Variabel Kompetensi Guru**

Gambar 6 memberikan gambaran skor rata-rata untuk masing-masing dimensi belum mencapai skor maksimal ideal (5.00). Walaupun demikian hasil ini menunjukkan secara empirik kompetensi guru dapat dijelaskan oleh dimensi-dimensi di atas.

Gambar 6 juga menunjukkan kompetensi personal memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4.07. Hasil ini menunjukkan guru SMK Negeri di Kota Bandung sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, telah memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut "digugu" (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan "ditiru" (di contoh sikap dan perilakunya).

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru



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

Dimensi kemampuan profesional memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 3.87. Tugas utama guru adalah menyampaikan materi pengajaran kepada peserta didik sehingga peserta didik dapat memahami dengan baik materi pelajaran tersebut. Apabila kemampuan profesional guru lemah dapat diduga proses dan hasil pendidikan akan kurang bermutu. Oleh karena itu sudah menjadi suatu keharusan bagi seorang guru untuk menguasai kompetensi ini dengan baik.

### G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung, yang diukur melalui dimensi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran, berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kinerja mengajar guru sebesar 4,33.
2. Kompetensi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung, yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial, berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden

terhadap angket variabel kompetensi guru, sebesar 4.06.

3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien jalur terdapat hasil sebesar 0.2600. Berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.1778. Pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.9833. Dengan demikian proposisi hipotetik yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh sebesar 19,51% terhadap kinerja mengajar guru.

### H. Daftar Pustaka

- Djamarah dan Zain. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (alih bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://www.surya.co.id/2009/10/01/mengkaji-pahlawan-tanpa-tanda-jasa.html> [online] 2 Mei 2007
- Luthan, Fred (1985). *Organization Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International
- Rusidi. (1989). *Dasar-dasar Penelitian dalam Rangka Pengembangan Ilmu*, Bandung: Program Pascasarjana Unpad

- Sadilin, Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Spencer, Lyle M., Jr. & Signe M., Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Syah, Muhibbin. (2004). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.
- Usman, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wijaya dan Rusyan. 1994. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya