

KAJIAN PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SOSIAL TERHADAP KINERJA GURU

Iskandar Agung
e-mail: rusnah_syarif@yahoo.co.id
Puslitjak Balitbang Kemdikbud

Abstrak: Upaya meningkatkan kualitas hasil belajar siswa amat tergantung dari pemilikan kompetensi guru yang membentuk profesionalisme kerja. Di antara komponen kompetensi itu adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dalam studi ini yang memusatkan perhatian terhadap guru sekolah menengah, kedua kompetensi tersebut merupakan variabel laten eksogen yang terbukti memberikan pengaruh positif terhadap variabel laten endogen Kinerja guru. Dari hasil pengolahan data juga diperoleh, bahwa sejumlah indikator menempati peringkat atas dalam memberikan kontribusi kepada variabel eksogen yang dikaji. Urutan peringkat indikator dalam kompetensi kepribadian, adalah kepemimpinan, etos kerja, pengembangan diri berkelanjutan, dan orientasi prestasi; urutan peringkat indikator dalam kompetensi sosial adalah komunikatif, obyektif, non-diskriminatif, dan kewibawaan. Hasil studi tersebut selayaknya memperoleh perhatian, pertimbangan, dan penjabaran lebih lanjut oleh pihak yang terkait dengan proses pembentukan dan peningkatan kompetensi guru, baik dalam penyelenggaraan PLPG, PPG Dalam jabatan, PPG Prajabatan, maupun pendidikan calon guru di LPTK.

Kata kunci: hasil belajar, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kinerja guru

EFFECT OF PERSONALITY COMPETENCE AND SOCIAL COMPETENCE ON TEACHER'S PERFORMANCE

Abstract: *Effort to improve the outcomes of student learning quality is very depend on the possession of competencies that make up the professionalism of teachers. Among the components of competence, that is personal competence and social competence, which is thought to have a significant influence on the teacher performance of the duties/work. The present study is focus on high school teacher. Both of these competencies are exogenous variables that proved to be a positive influence on the performance of the teacher as an endogenous variable. From the data processing is also obtained, that the number of indicators at the top rank in contributing to the exogenous variables studied are the Competence of Personality and Social Competence. Rank of indicators in personal competence are leadership, work ethic, self-sustainable development, and achievement orientation; rank of indicators in social competence is an communicative, objective, non-discriminativey, and authority. The results of this study should receive special attention and consideration by the authorities in the process of establishing and improving the competence of teachers, both in the PLPG, PPG Dalam Jabatan, PPG Prajabatan, and teacher education by LPTK.*

Keywords: learning achievement, personality competence, social competence, teacher's performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru terkait dengan pembelajaran diprediksi mempengaruhi hasil belajar siswa. Apabila kinerja itu rendah kecenderungannya akan mengarah pada kualitas hasil belajar siswa yang rendah pula, begitupula sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa kinerja guru dapat menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan atau kekurangberhasilan penyelenggaraan sistem pendidikan nasional.

Kinerja guru sendiri dipastikan bukan merupakan

hal yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Internal merupakan faktor yang berasal dan berada dari dalam diri guru, sedangkan eksternal merupakan faktor yang berasal dan berada dari luar diri guru. Terutama faktor internal, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsi mengajarnya. Apabila kompetensi itu rendah diduga akan mempengaruhi kinerja guru yang

rendah, dan sebaliknya apabila kompetensi itu tinggi akan mempengaruhi kinerja guru yang tinggi pula. Lebih lanjut, tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki guru diduga mempengaruhi hasil belajar yang akan dicapai oleh anak didiknya/siswa.

Menyadari pentingnya kompetensi itu, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 14/2005 yang mengamanatkan, bahwa guru harus kompeten dan profesional yang ditandai dengan uji sertifikasi dan pemilikan sertifikat pendidik. Dalam peraturan ditegaskan, bahwa guru yang profesional harus memenuhi empat komponen kompetensi, yakni kompetensi pedagogis, kompetensi profesionalisme, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Pensertifikasian telah dilaksanakan sejak tahun 2007, dengan menggunakan penilaian portofolio, pemberian pelatihan PLPG selama sembilan hari, dan uji kompetensi (UKG), yang sekaligus menandakan bahwa guru yang lulus uji sertifikasi tersebut telah dinyatakan kompeten. Sampai tahun 2014 ini sekitar 60 persen dari jumlah keseluruhan guru di jenjang pendidikan dasar dan menengah telah memperoleh sertifikat pendidik/guru, dan berhak memperoleh tunjangan tertentu. Namun indikasi yang ada cenderung memperlihatkan, bahwa pensertifikasian guru belum mampu membawa peningkatan mutu hasil pendidikan secara signifikan, terutama di jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Belum terdapat kajian yang komprehensif untuk menilai dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan mutu hasil pendidikan. Meski demikian sejumlah observasi yang dilakukan oleh beberapa pihak cenderung memperlihatkan, pensertifikasian guru belum mampu membawa perubahan yang berarti terhadap mutu pendidikan nasional. Pengamatan penulis sendiri di sejumlah sekolah mengesankan, bahwa pensertifikasian guru belum mampu meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya diharapkan dapat menjadi pintu masuk peningkatan mutu pendidikan. Gejala yang tampak, pensertifikasian sebagai pengakuan terhadap kompetensi guru belum meningkatkan kinerja (*job performance*) guru sendiri, bahkan terdapat kecenderungan guru bergelut dengan pola kerja lama yang cenderung pasif, searah, monoton, kurang kreatif, dan lain sejenisnya. Sertifikasi sebagai pengakuan telah menguasai kompetensi dan kemampuan mengajar, tidak berbanding lurus dengan kinerja pembelajaran yang diwujudkan.

Lalu, mengapa pensertifikasian guru sebagai pengakuan guru telah kompeten belum mampu meningkatkan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan pengaruh antara kompetensi yang dimiliki

guru dengan kinerja pembelajaran yang dijalankan? Pertanyaan ini masih memerlukan jawaban yang akurat dan tepat melalui kajian yang mendalam dan cermat. Perlu diketahui seberapa besar pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru, serta kontribusi indikator atau aspek yang terkandung dalam masing-masing komponen kompetensi. Dari hasil kajian dapat ditarik benang merah untuk menjadi refleksi dan memunculkan pemikiran alternatif terkait dengan kompetensi dan profesionalisme kerja guru.

Tulisan ini bertujuan mengkaji pengaruh kompetensi guru, khususnya kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, terhadap kinerja guru. Lebih rinci, tulisan ini bertujuan: (1) membahas pengaruh antara kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru; (2) membahas kontribusi indikator yang terkandung dalam masing-masing kompetensi; (3) menganalisis temuan penelitian dan mengemukakan saran terkait kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Berdasarkan uraian tersebut maka akan dijelaskan kajian pustaka dalam penelitian ini.

Kompetensi Guru

UU No. 14/ 2015 tentang Dosen dan Guru mengemukakan, guru adalah pendidik profesional. Untuk itu seorang guru dituntut memiliki standar kompetensi tertentu, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, agar dapat dikatakan profesional. Kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dengan pusat perhatian pada peserta didik, mulai dari penguasaan karakteristik, prinsip pembelajaran, sampai dengan pengembangan penilaian, pemanfaatan hasil penilaian, dan melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian terkait dengan nilai dan pola perilaku guru, baik bagi diri sendiri, peserta didik, dan masyarakat. Dalam kompetensi kepribadian ini seorang guru dituntut memiliki kesadaran, pemahaman, dan perilaku yang mendukung nilai dan norma agama, hukum, sosial, jujur, berakhlak mulia, berwibawa, memiliki etos kerja tinggi, kebanggaan terhadap profesi, sampai dengan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan perilaku guru dalam kaitan dengan lingkungan sosialnya, seperti bersikap inklusif, obyektif, tidak diskriminatif, empatik, adaptif, dan sebagainya.

Kompetensi profesional terkait dengan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan

profesi sebagai guru secara profesional, mulai dari penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan; penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; sampai dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi guna pengembangan diri.

Untuk mengetahui seorang guru itu telah memenuhi kompetensi yang memadai atau sebaliknya, dilakukan dengan cara uji kompetensi dan pemberian sertifikat pendidik bagi yang dinyatakan lulus/berhasil dalam uji kompetensi tersebut. Namun apapun cara yang dilaksanakan, pada dasarnya pensertifikasian guru merupakan suatu bentuk upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemberian pengakuan terhadap guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Dalam kompetensi itu, guru dituntut untuk tidak memandang tugas/pekerjaan dari sisi mengajar, dalam arti menekankan pada kepentingan diri asal menjalankan tugas/pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan pendekatan dan analisisnya dari sisi peserta didik.

Kinerja Guru

Kinerja (*job performance*) merupakan istilah umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi pada suatu periode dengan menunjuk pada sejumlah standar, seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi. Kinerja sering dikaitkan dengan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Robbins (2008) salah satunya mengemukakan, bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Lebih lanjut Robbins (2008) mengemukakan, bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai dan mutu, yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, bahwa kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu staf/karyawan.

Kinerja menjadi penting diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja dan menjamin tercapainya tujuan organisasi. Atas dasar itu suatu organisasi amat memerlukan penilaian dan pengelolaan kinerja yang disebut dengan manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif yang memusatkan perhatian pada apa yang diperlukan

oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk mencapai keberhasilan. Manajemen kinerja menyangkut tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh keberhasilan.

Dari uraian tersebut berikut kerangka analisis dalam penelitian ini. Analisis terhadap kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik telah dilakukan oleh pihak tertentu di lingkungan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Atas dasar itu pembahasan di sini hanya akan membatasi lingkup perhatiannya terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Tulisan ingin mengetahui seberapa besar kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sebagai variabel latent eksogen mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel latent endogen, serta besaran kontribusi yang diberikan masing-masing indikator terhadap variabel yang dikaji.

Untuk keperluan pengukuran komponen kompetensi yang menjadi fokus perhatian dijabarkan ke dalam sejumlah indikator. Pengukuran kompetensi kepribadian guru dilakukan melalui indikator: (a) Kepemimpinan, yakni kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama (Thoah, 2008); (b) Etos kerja, yakni jiwa dan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dan berupaya melaksanakan secara baik (Sinamo, 2012); (c) Pengembangan diri berkelanjutan, yakni pandangan, sikap, dan perilaku guru untuk melakukan pengembangan kemampuan dan keterampilan kerja secara terus-menerus (Agung, 2012); (d) Orientasi prestasi, yakni pandangan, sikap, dan perilaku yang menitikberatkan pada pencapaian prestasi atau hasil lebih baik dari waktu ke waktu (Luthans, 1995); (e) Kejujuran, yaitu sebuah sikap yang selalu berupaya menyesuaikan atau mencocokkan antara informasi dengan fenomena atau realita (<http://aceh.tribunnews.com/2014>); (f) Akhlak mulia/budi pekerti, yakni sikap dan perilaku yang mengacu pada nilai-nilai moral, baik dalam berinteraksi dengan Tuhan, dengan sesama manusia maupun dengan alam/lingkungan (Haryanto, 2012); (g) Toleransi, yakni sikap dan perilaku yang mengacu pada nilai saling menghargai dan menghormati terhadap apa yang dilakukan oleh orang lain (Perez, 2003); (h) Kepercayaan diri, yakni keyakinan terhadap kemampuan pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, berharga, keberanian mengambil resiko, dan meningkatkan prestasinya melalui pertimbangan berbagai pilihan dan pembuatan keputusan sendiri (Galo, 2012); dan (i) Pengendalian diri, yakni kemampuan untuk

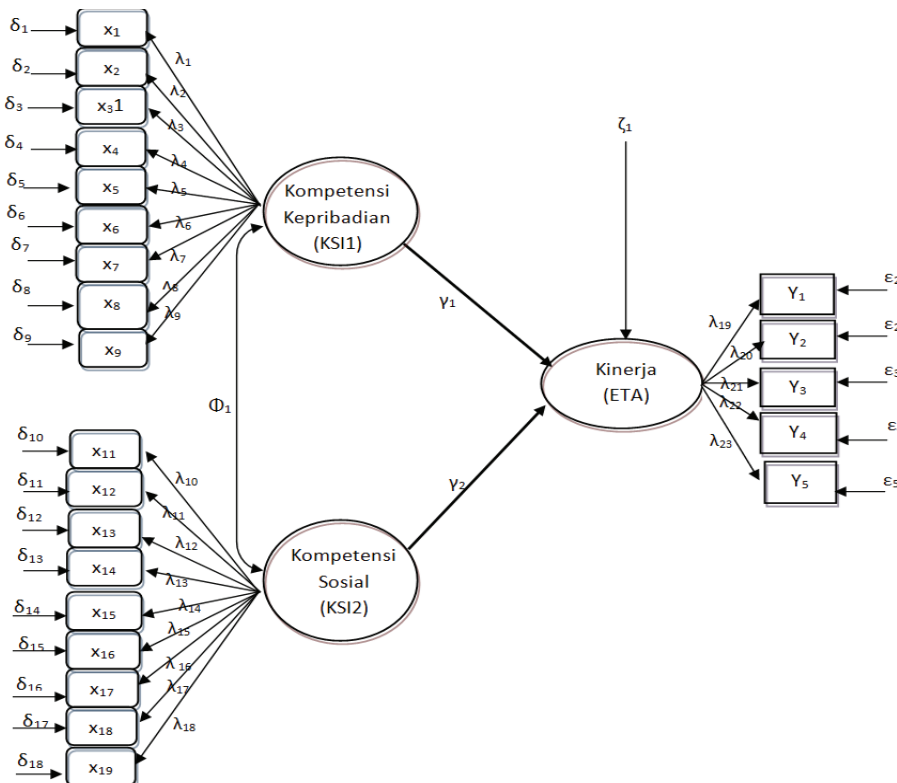
mengarahkan tingkah laku dan menekan atau menghambat dorongan emosi ke arah konsekuensi positif (Satmoko, 1986).

Pengukuran terhadap kompetensi sosial guru dilakukan melalui indikator: (a) Objektivitas, yakni penilaian yang didasarkan atas sikap jujur, tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan (Popper, 1972); (b) Non-diskriminatif, yaitu pandangan, sikap, dan perilaku saling menghargai sesama individu, kelompok, golongan tanpa membedakan perbedaan mayoritas-minoritas, ras, suku bangsa, agama, golongan, dan jenis kelamin (UU No. 12/2006); (c) Komunikatif, yakni kemampuan menyampaikan pesan melalui penggunaan bahasa yang mudah dipahami, sehingga dapat diterima dengan baik oleh orang lain (KBBI, 2014); (d) Empatik, yakni sikap dan perilaku turut menghayati dan memahami yang dirasakan oleh orang lain (KBBI, 2014); (e) Santun, yakni suatu sikap atau tingkah laku ramah, menghormati, dan menghargai orang lain (KBBI, 2014); (f) Tauladan, yakni sikap dan perilaku yang patut dicontoh atau ditiru oleh orang lain (KBBI, 2014); (g) Wibawa, yakni sikap dan perilaku yang mencerminkan pembawaan dan daya tarik untuk dapat menguasai, mempengaruhi, dan dihormati orang lain (KBBI, 2014); (h) Adaptif, yakni sikap dan perilaku yang menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi lingkungan di sekitarnya (Dahl, 2003); dan (i) Kerja

sama, yakni sikap dan perilaku yang mencerminkan kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan suatu tugas secara bersama atau mencapai tujuan bersama (<http://temukanpengertian.blogspot.com/2013/09/pengertian-kerja-sama.html>.)

Untuk melakukan pengukuran kinerja guru, indikator yang digunakan adalah: (a) efektivitas kerja, yakni tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang (Robbins, 2008); (b) efisiensi kerja, yakni ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan (Hasibuan, 1986); (c) otoritas kerja, yakni wewenang yang diterima untuk menjalankan tugas/pekerjaan atau fungsinya (Luthans, 1995); (d) tanggung jawab kerja, yakni kesadaran, sikap, dan perilaku dalam memenuhi kewajiban tugas/pekerjaan (KBBI, 2014); dan (e) kreativitas kerja, yakni kemampuan guru dalam meninggalkan gagasan/ide, dan hal-hal yang dinilai mapan, rutinitas, usang dan beralih untuk menghasilkan atau memunculkan gagasan/ide dan tindakan yang baru dan menarik, apakah itu untuk pemecahan suatu masalah, suatu metode atau alat, suatu obyek atau bentuk artistik yang baru, dan lain-lainnya (Sutrisno, 2010).

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam studi ini, dikemukakan model teoritik seperti yang digambarkan dalam bagan 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka model analisis

METODE PENELITIAN

Data dalam tulisan ini diperoleh dari hasil penelitian tentang kompetensi guru yang dilakukan oleh Puslitjak, Balitbang – Kemdikbud tahun 2013 lalu. Penelitian dilakukan terhadap sebanyak 1762 orang guru SMA yang tersebar di 40 Kabupaten/Kota yang berada di 22 wilayah provinsi di Indonesia.

Kajian menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) untuk menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. Menurut Kusnendi (2008), variabel laten adalah konsep abstrak yang menjadi perhatian yang hanya dapat diamati secara tidak langsung melalui efeknya pada variabel-variabel teramati (indikator). Variabel indikator adalah variabel yang dapat diamati atau diukur secara empiris. Dalam menganalisis hubungan antarvariabel laten digunakan bantuan program Linear Structural Relationship (LISREL) versi 8.7.

Sejalan dengan itu, penerapan dari model teoritik yang dikemukakan di atas tercakup ke dalam kategori *Correlated-Multivariate* Model yang dicirikan memiliki 2 (dua) variabel eksogen Kompetensi Kepribadian (KSI1) dan Kompetensi Sosial (KSI2), serta satu variabel endogen Kinerja (ETA). Persamaan struktur yang ada, sebagai berikut:

$$Kja = \gamma_1 Kpri + \gamma_2 Ksos + \zeta_1$$

Untuk kepentingan operasionalisasi variabel penelitian dan pengukuran, dijabarkan dalam tabel 1 dan 2 di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Teoretik	Definisi Operasional	Skala Pengukuran
Kompetensi Kepribadian (KSI1)	Indikator: X1 = Kepemimpinan X2 = Etos kerja X3 = Pengembangan diri berkelanjutan X4 = Kejujuran X5 = Berakhlak mulia/budi pekerti X6 = Orientasi Prestasi X7 = Toleransi X8 = Kepercayaan diri X9 = Pengendalian diri	Skala Likert: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS)
Kompetensi Sosial (KSI2)	ndikator: X10 = Objektif X11 = Non-diskriminatif	Skala Likert: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

Konsep Teoritis	Definisi Operasional	Skala Pengukuran
Kompetensi Sosial (KSI2)	X12 = Komunikatif X13 = Empatik IX14 = Santun X15 = Tauladan X16 = Wibawa X17 = Adaptif X18 = Kerja sama	3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS)
Kinerja (ETA)	Indikator: Y1 = Efektivitas kerja Y2 = Efisiensi Kerja Y3 = Otoritas Kerja Y4 = Tanggung jawab Kerja Y5 = Kreativitas Kerja	Skala Likert: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Pengukuran

Model Pengukuran Konstruk	Indikator	Persamaan Pengukuran
Kompetensi Kepribadian (KSI1)	X1	$X1 = \lambda_1 \text{Kepemimpinan} + \delta_1$
	X2	$X2 = \lambda_2 \text{Etos Kerja} + \delta_2$
	X3	$X3 = \lambda_3 \text{Pengembangandiri} + \delta_3$
	X4	$X4 = \lambda_4 \text{Kejujuran} + \delta_4$
	X5	$X5 = \lambda_5 \text{Akhlahkumulia} + \delta_5$
	X6	$X6 = \lambda_6 \text{Prestasi} + \delta_6$
	X7	$X7 = \lambda_7 \text{Toleransi} + \delta_7$
	X8	$X8 = \lambda_8 \text{Percayadiri} + \delta_8$
	X9	$X9 = \lambda_9 \text{Pengendaliandiri} + \delta_9$
Kompetensi Sosial (KSI2)	X10	$X10 = \lambda_{10} \text{Obyektif} + \delta_{10}$
	X11	$X11 = \lambda_{11} \text{Nondiskriminatif} + \delta_{11}$
	X12	$X12 = \lambda_{12} \text{Komunikatif} + \delta_{12}$
	X13	$X13 = \lambda_{13} \text{Empatik} + \delta_{13}$
	X14	$X14 = \lambda_{14} \text{Santun} + \delta_{14}$
	X15	$X15 = \lambda_{15} \text{Tauladan} + \delta_{15}$
	X16	$X16 = \lambda_{16} \text{Wibawa} + \delta_{16}$
	X17	$X17 = \lambda_{17} \text{Adaptif} + \delta_{17}$
	X18	$X18 = \lambda_{18} \text{Kerjasama} + \delta_{18}$
Kinerja (ETA)	Y1	$Y1 = \lambda_{19} \text{Efektivitas} + \epsilon_1$
	Y2	$Y2 = \lambda_{20} \text{Efisiensi} + \epsilon_2$
	Y3	$Y3 = \lambda_{21} \text{Otoritas} + \epsilon_3$
	Y4	$Y4 = \lambda_{22} \text{Tanggungjawab} + \epsilon_4$
	Y5	$Y5 = \lambda_{23} \text{Kreativitas} + \epsilon_5$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

A. Persebaran Kuesioner

Telah dikatakan di atas, setiap variabel yang menjadi fokus perhatian studi di sini dijabarkan ke dalam sejumlah indikator. Untuk melakukan pengukuran mengetahui persepsi terhadap setiap indikator dari variabel yang dikaji (Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kinerja Guru) dijabarkan ke dalam sejumlah butir/item pertanyaan. Butir pertanyaan yang diajukan memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden guru sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi, yaitu: alternatif jawaban 1 = Tidak Setuju (TS), 2 = Kurang Setuju (KS), 3 = Setuju (S), 4 = Sangat Setuju (SS).

Untuk memposisikan kondisi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kinerja guru dilakukan melalui kategori penilaian sebagai berikut:

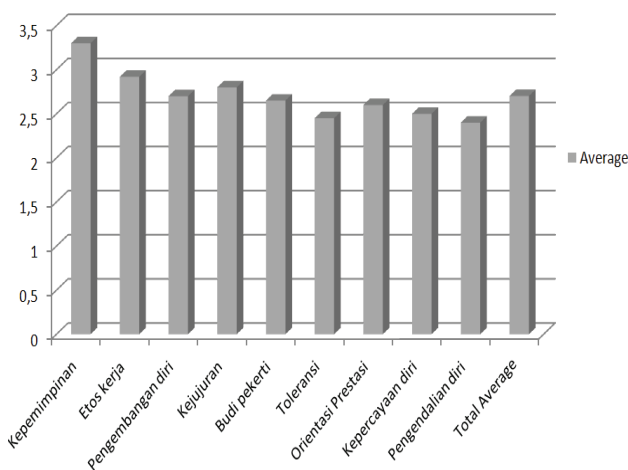
1 - < 2 = Kurang memuaskan

2 - < 3 = Sedang/cukup

3 - 4 = Memuaskan

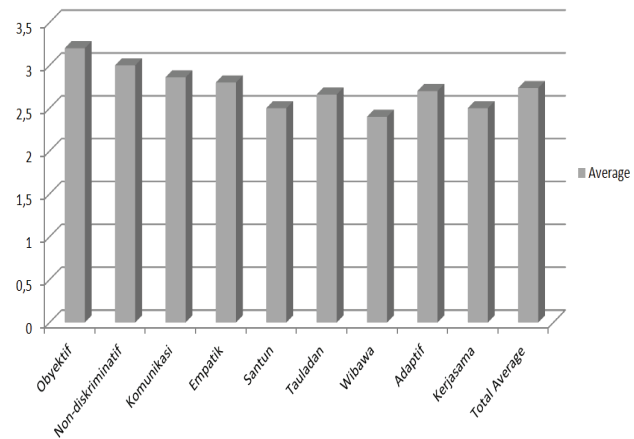
Dari hasil jawaban responden guru terhadap kondisi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kinerja, dipersepsikan dalam kategori sedang/cukup, seperti yang diperlihatkan pada grafik 1, 2, dan 3.

Dalam gambar 2 diperlihatkan, dari indikator yang terkandung dalam variabel kompetensi kepribadian angka rata-rata terendah tercatat sebesar 2,40, dan angka rata-rata tertinggi tercatat sebesar 3,30. Secara keseluruhan kondisi kompetensi ini mencatat angka rata-rata sebesar 2,70 yang berarti dipersepsikan oleh guru pada kategori sedang/cukup.



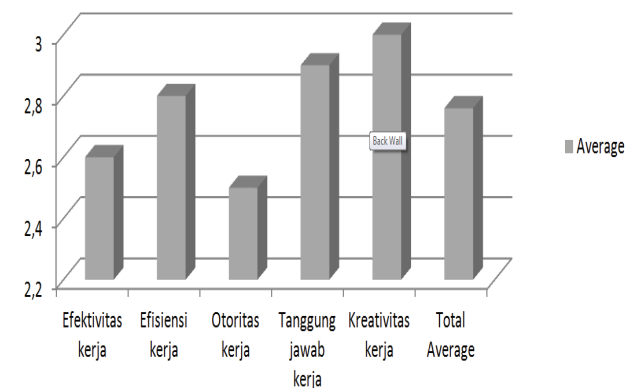
Gambar 2. Rata-rata persepsi guru terhadap kompetensi kepribadian

Dalam grafik 3 diperlihatkan, dari indikator yang terkandung dalam variabel kompetensi sosial angka rata-rata terendah tercatat sebesar 2,40, dan tertinggi tercatat sebesar 3,20. Secara keseluruhan kondisi kompetensi ini mencatat angka rata-rata sebesar 2,73 yang berarti dipersepsikan oleh guru pada kategori sedang/cukup.



Gambar 3. Rata-rata persepsi guru terhadap kompetensi sosial

Dalam gambar 4 diperlihatkan, dari indikator yang terkandung dalam variabel kinerja angka rata-rata terendah tercatat sebesar 2,50, dan tertinggi tercatat sebesar 3,0. Secara keseluruhan kondisi kompetensi ini mencatat angka rata-rata sebesar 2,76 yang berarti dipersepsikan oleh guru pada kategori sedang/cukup.



Gambar 4. Rata-rata persepsi guru terhadap kinerja

B. Pengujian Struktural dan Faktor *Confirmatory*

Pengujian struktural dan faktor *confirmatory* untuk menguji kesesuaian model persamaan struktural dengan menanyakan apakah model yang diusulkan dalam diagram jalur (model teoritis) sesuai atau cocok dengan data. Evaluasi terhadap kinerja model

dilakukan secara menyeluruh (*overall test*). Hubungan struktural yang diuji pada penelitian ini mengasumsikan bahwa variabel Kompetensi Kepribadian (KSI1) dan Kompetensi Sosial (KSI2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (ETA). Lebih jelasnya hubungan struktural tersebut menunjukkan bahwa model hubungan struktural dibangun berdasarkan hipotesis utama yaitu: terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel eksogen Kompetensi Kepribadian (KSI1) dan Kompetensi Sosial (KSI2) dengan variabel endogen Kinerja (ETA).

Sebuah model bisa dikatakan *fit* jika terdapat kesesuaian antara model teoritik dengan data yang dikumpulkan, jika nilai-nilai yang didapat dari masing-masing perhitungan uji kesesuaian model memenuhi nilai standar GOF. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program lisrel 8.70 dihasilkan *output* ukuran kecocokan model seperti yang ditampilkan dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model

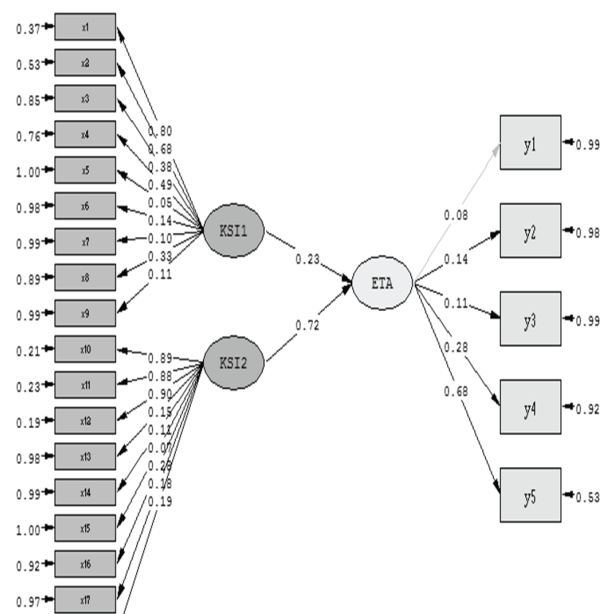
Ukuran GOF	Target-Tingkat Kecocokan	Hasil Estimasi	Tingkat Kecocokan
Chi-Square P	Nilai yang kecil $p < 0.05$	$\chi^2 = 4066.92$ ($p = 0.00$)	Baik (<i>Good Fit</i>)
NCP Interval	Nilai yang kecil Interval yg sempit	3867.45; 3663.46 ; 4078.74	Baik (<i>Good Fit</i>)
RMSEA P (<i>close fit</i>)	$RMSEA \leq 0.08$ $p < 0.05$	0.098 $p = 0.00$	Baik (<i>Good Fit</i>)
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	$M^* = 2,38$ $S^* = 0,31$ $I^* = 7,89$	Baik (<i>Good Fit</i>)
AIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	$M^* = 192.45$ $S^* = 552.00$ $I^* = 896.53$	Baik (<i>Good Fit</i>)
CAIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	$M^* = 509.64$ $S^* = 338.88$ $I^* = 045.32$	Baik (<i>Good Fit</i>)
NFI	$NFI \leq 0.90$	0.66	Baik (<i>Good Fit</i>)
NNFI	$NNFI \leq 0.90$	0.63	Baik (<i>Good Fit</i>)
PNFI	$PNFI \leq 0.90$	0.59	Baik (<i>Good Fit</i>)
CFI	$CFI \leq 0.90$	0.67	Baik (<i>Good Fit</i>)
IFI	$IFI \leq 0.90$	0.67	Baik (<i>Good Fit</i>)
RFI	$RFI \leq 0.90$	0.62	Baik (<i>Good Fit</i>)
CN	$CN \leq 200$	104.53	Baik (<i>Good Fit</i>)
RMR	Standardized RMR ≥ 0.05	0,086	Baik (<i>Good Fit</i>)
GFI	$GFI \leq 0.90$	0.83	Baik (<i>Good Fit</i>)
AGFI	$AGFI \leq 0.90$	0.80	

*M = Model; S = Saturated; I = Independence

Dari hasil Uji Kecocokan dapat disimpulkan, bahwa model yang diajukan dalam studi ini adalah baik, karena mencapai target/tingkat kecocokan untuk keseluruhan yang terkategori baik.

C. Uji Pengaruh Antar Variabel Laten

Dari hasil perhitungan LISREL, menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara variabel laten eksogen Kompetensi Kepribadian (KSI1) dan Kompetensi Sosial (KSI2) dengan variabel endogen Kinerja (ETA). Bagan dalam gambar 5 di bawah memperlihatkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai koefisien variabel laten eksogen Kompetensi Kepribadian (KSI1) terhadap variabel laten endogen Kinerja (ETA) sebesar 0,23; dan besaran pengaruh variabel laten eksogen Kompetensi Sosial (KSI2) terhadap variabel laten endogen Kinerja (ETA) sebesar 0,72.



Gambar 5. Uji pengaruh antar variabel laten

D. Uji Hubungan Antar Variabel Laten dengan Indikatornya

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan indikatornya, dapat dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien di dalam model. Nilai koefisien merupakan bukti bahwa variabel-variabel terukur atau faktor-faktor mewakili konstruk-konstruk yang mendasarinya. Dalam tabel 3 berikut disajikan peringkat nilai loading variabel laten eksogen dengan indikatornya dan kontribusi yang diberikan terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3. Hasil Uji Hubungan Antar Variabel Laten Eksogen dengan Variabel Laten Endogen

No	Indikator	Nilai Loading	Koefisien Konstruk	Kontribusi
A. Kompetensi Kepribadian (KSI1)				
1.	Kepemimpinan	0,80	0,23	0,1840
2.	Etos Kerja	0,68	0,23	0,1564
3.	Kejujuran	0,49	0,23	0,1127
4.	Pengembangan diri berkelanjutan	0,38	0,23	0,0874
5.	Kepercayaan diri	0,33	0,23	0,0759
6.	Orientasi Prestasi	0,14	0,23	0,0322
7.	Pengendalian diri	0,11	0,23	0,0253
8.	Toleransi	0,10	0,23	0,0230
9.	Budi Pekerti	0,05	0,23	0,0115
B. Kompetensi Sosial (KSI2)				
1.	Komunikatif	0,90	0,72	0,6480
2.	Obyektif	0,89	0,72	0,6408
3.	Non-diskriminatif	0,88	0,72	0,6336
4.	Wibawa	0,28	0,72	0,2016
5.	Kerjasama	0,19	0,72	0,1368
6.	Adaptif	0,18	0,72	0,1296
7.	Empatik	0,15	0,72	0,1080
8.	Santun	0,11	0,72	0,0792
9.	tauladan	0,07	0,72	0,0504

Kajian di sini membuktikan bahwa variabel Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial memiliki hubungan pengaruh yang positif terhadap Kinerja guru. Di prediksi, kinerja guru dapat merupakan unsur atau faktor penting dalam membentuk hasil belajar siswa: kinerja yang baik akan membawa hasil belajar siswa yang baik, dan sebaliknya. Atas dasar itu upaya meningkatkan kinerja guru menjadi penting, salah satunya dengan mengarahkan analisisnya terhadap perlunya meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru.

Jika disimak lebih lanjut hasil di atas memperlihatkan, bahwa ada sejumlah indikator yang memiliki peran penting dalam membentuk kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Dalam kompetensi kepribadian, indikator kepemimpinan, etos kerja, kejujuran, dan pengembangan diri berkelanjutan (*continuing professional development*), menempati peringkat atas yang harus terintegrasi ke dalam diri dan menjadi acuan perwujudan sikap dan perilaku

pelaksanaan tugas/pekerjaan guru.

Urutan pertama adalah indikator kepemimpinan. Responden guru mempersepsikan, bahwa seorang guru merupakan orang yang berdiri di depan kelas menyampaikan bahan/materi ajar kepada anak didiknya. Dalam konteks inilah seorang guru dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menggerakkan anak didiknya untuk melaksanakan hal-hal yang diinstruksikan terkait dengan kegiatan pembelajaran, seperti mempelajari bahan/materi pelajaran secara tekun, rajin; melaksanakan tugas yang diberikan guru, misalnya membaca dan meringkas isi buku di perpustakaan sekolah atau sumber lainnya; mengerjakan pekerjaan rumah (PR); dan lain-lainnya. Bukan itu semata, seorang guru diharapkan mendukung visi-misi, tujuan, dan pencapaian hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu, berani mengambil resiko untuk menggunakan gagasan/ide dan metode/teknik baru, dan sebagainya.

Indikator yang menempati urutan kedua adalah etos kerja. Responden guru mempersepsikan bahwa seorang harus mendukung etos kerja tinggi yang merupakan cerminan orientasi nilai dan semangat yang menjadi ciri dan keyakinan dalam menjalankan tugas/pekerjaannya. Dalam etos kerja, profesi guru bukan hanya menjadi pilihan hidup tempat mencari nafkah, tetapi menjadi keyakinan dan dedikasi diri. Guru yang kurang mendukung etos kerja tinggi, cenderung hanya akan mewujudkan perilaku pembelajaran pasif, kurang dinamis, miskin kreatif, dan sekedar hanya menjalankan tugas rutinitas semata. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi, paling tidak memiliki orientasi nilai yang mencerminkan: sebagai panggilan hidup sehingga harus dilakukan secara benar; sebagai aktualisasi diri yang harus diwujudkan melalui kerja keras; sebagai rahmat yang harus diwujudkan secara tulus/ikhlas; sebagai amanah yang harus dipertanggung jawabkan; sebagai seni yang menuntut kreativitas; sebagai wujud ibadah yang harus mewujudkan pengabdian; dan lain-lainnya.

Indikator lain adalah kejujuran. Responden mempersepsikan bahwa indikator ini harus terintegrasi ke dalam kepribadian guru dan menjadikan orientasi pelaksanaan tugas/pekerjaan. Guru merupakan orang diberikan amanah, sehingga dituntut dapat memenuhi kewajibannya secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab. Sebagai contoh, guru haruslah berlaku jujur dalam memberikan penilaian terhadap hasil belajar anak didik/siswanya. Penilaian yang dilakukan benar-benar mencerminkan kemampuan diri siswa yang bersangkutan, bukan ditumpang oleh

kepentingan lain, misalnya memberikan nilai hasil belajar siswanya tinggi yang tidak sesuai dengan kenyataan hanya karena ingin dianggap berhasil atau menyenangkan orangtua siswa. Penilaian yang kurang jujur dengan sendirinya tidak menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, sehingga justru dapat memunculkan dampak negatif terhadap diri siswa sendiri. Pemberian nilai yang tidak sebenarnya yang sesuai kemampuan, hanya akan merugikan anak didik, karena dapat mengecoh orangtua untuk memberikan perhatian ekstra terhadap proses belajar anak di rumah. Sikap dan perilaku yang bertumpu pada nilai kejujuran inilah dianggap harus menjadi bagian diri dari guru dan berusaha mewujudkannya secara konsisten dan konsekuen.

Indikator lain yang harus menjadi bagian dalam kompetensi kepribadian guru adalah pengembangan kemampuan diri secara terus-menerus untuk mendukung pelaksanaan tugas/kerja. Responden guru mempersepsikan, bahwa seorang guru harus senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajarnya, tidak menyerah jika menghadapi permasalahan melainkan berusaha mengatasinya, aktif mencari pengetahuan dan metode pembelajaran baru dan berusaha menerapkannya guna mencapai hasil lebih baik, aktif melakukan penelitian tindakan kelas untuk mendukung pembelajaran, dan sebagainya. Eksplisit, melalui pengembangan diri berkelanjutan akan membawa guru bersikap aktif, antisipatif dan responsif, dinamis, kreatif, inisiatif, dan lain sejenisnya terkait dengan pelaksanaan tugas pembelajaran yang diembannya.

Tinjauan indikator lain adalah terkait dengan kompetensi sosial guru. Indikator komunikatif, objektivitas, non-diskriminatif, dan kewibawaan yang dipersepsikan oleh responden guru berturut-turut menempati urutan teratas dalam memainkan peran membentuk kompetensi sosial guru.

Indikator yang utama adalah komunikatif. Indikator ini dipersepsikan oleh responden guru menempati peringkat teratas, yang mencerminkan bahwa seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan berkomunikasi secara baik dengan lingkungan sosial di sekitarnya, terutama dengan anak didiknya. Khusus yang disebut terakhir, guru dituntut untuk mampu mewujudkan perilaku komunikatif yang baik dengan anak didiknya, baik dalam suasana pembelajaran maupun lainnya. Dalam pembelajaran, perilaku komunikatif guru terkait dengan penyampaian pesan bahan/materi belajar dengan menggunakan gaya bahasa yang mudah diterima, santun, mampu membangkitkan gairah belajar anak didiknya,

serta interaksi dua arah. Tanpa kemampuan dan keterampilan komunikasi yang baik dimiliki oleh guru, kegiatan pembelajaran hanya akan berlangsung pasif, membosankan, kurang bergairah, kurang mewujudkan interaktif dua arah, yang pada akhirnya bermuara pada hasil belajar anak didik yang tidak/kurang memuaskan.

Indikator kedua adalah sikap dan perilaku obyektif. Obyektif yang dimaksud adalah pandangan yang mengharuskan seorang guru harus bersikap dan berperilaku jujur, berdasarkan kenyataan yang ada, tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan. Responden guru mempersepsikan, bahwa seorang guru haruslah bersikap obyektif dalam memberikan penilaian terhadap kemampuan anak didiknya, menjalankan pertemanan dengan rekan sejawat didasarkan atas sikap obyektif dan menjauhkan dari sikap *stereotype*, *ethosentrisme*, ataupun *like or dislike*. Dalam konteks ini, seorang guru dipersepsikan harus meminimalisir orientasi nilai, sikap, dan perilaku subyektivitas dalam memandang pergaulan sesama rekan sejawat, berhubungan dengan orangtua siswa, lingkungan masyarakat sekitar, maupun menghadapi anak didiknya.

Indikator ketiga adalah non-diskriminatif. Indikator ini dipersepsikan oleh responden guru, bahwa seorang guru harus berpegang teguh pada nilai, sikap, dan perilaku non-diskriminatif. Ia harus menjauhi diri dari sikap dan perilaku yang memberikan perlakuan berbeda dalam berhubungan dengan orang lainnya, baik atas dasar suku, ras, agama, golongan, maupun jenis kelamin. Seorang guru selayaknya tidak memilih teman bergaul dengan guru yang berasal dari sukubangsa yang sama dengan dirinya, atau memberikan perhatian lebih terhadap anak didik yang memiliki ras atau agama atau golongan yang sama dengan dirinya, dan bahkan memberikan perlakuan yang tidak sama terhadap anak didik yang memiliki latarbelakang ekonomi yang berbeda.

Indikator berikutnya mengacu pada persepsi responden guru yang memandang bahwa guru memiliki kewibawaan diri, yakni sikap dan perilaku yang mencerminkan daya tarik untuk dapat menguasai, mempengaruhi, dan dihormati orang lain. Kewibawaan merupakan indikator ke empat yang dipersepsikan memberikan kontribusi penting terhadap kompetensi sosial yang harus dimiliki guru. Tanpa kewibawaan, seorang guru akan sulit melaksanakan tugas/pekerjaan secara baik, kurang disegani, serta cenderung kurang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan anak didik ke dalam kegiatan pembelajaran. Akibat yang mungkin muncul

adalah kegiatan pembelajaran antara guru dan anak didik yang kurang kondusif, kurang dipanuti, serta cenderung mengarah pada pencapaian hasil belajar yang kurang memuaskan.

Apa yang dapat ditarik dari hasil kajian adalah temuan yang menunjukkan adanya hubungan pengaruh yang positif antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru. Dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sendiri

terdapat sejumlah indikator yang dipersepsikan guru cukup penting dalam membentuk kedua kompetensi tersebut. Indikator-indikator yang disebutkan di atas selayaknya patut diperhatikan dan dijabarkan dalam pembentukan dan pengembangan kompetensi guru oleh pihak yang terkait, baik dalam penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), PPG Dalam Jabatan, maupun PPG Prajabatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Studi ini menghasilkan bahwa variabel laten eksogen Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial mempengaruhi secara signifikan variabel laten endogen Kinerja. Dari variabel kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sendiri terdapat sejumlah indikator yang dipersepsikan guru memainkan peran penting dalam membentuk kedua kompetensi tersebut. Dalam kompetensi kepribadian, indikator teratas yang dipersepsikan memberikan kontribusi penting terhadap kompetensi ini adalah kepemimpinan, etos kerja, pengembangan diri berkelanjutan, dan orientasi prestasi. Dalam kompetensi sosial, indikator teratas yang dipersepsikan memberikan kontribusi penting

terhadap kompetensi ini adalah komunikatif, objektif, non-diskriminatif, dan kewibawaan guru.

Atas dasar itu selayaknya indikator-indikator yang disebutkan di atas mendapatkan perhatian dalam pembentukan dan pengembangan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru oleh pihak yang terkait, baik dalam penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), PPG Dalam Jabatan, PPG Prajabatan, maupun pendidikan calon guru di LPTK. Namun tentu saja indikator-indikator tersebut memerlukan penjabaran lebih lanjut sebagai bahan/materi yang diajarkan kepada guru dalam upaya membentuk dan mengembangkan kedua kompetensi dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2012). *Pendidikan membangun karakter bangsa*. Jakarta: Penerbit Zikrul Hakim Bestari.
- Dahl, R, L. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Galo, D.H. (2012). *Tes kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto. (2012). *Pendidikan budi pekerti*. <http://belajarsikologi.com/pendidikan-budi-pekeri>. Diakses tanggal 25 Januari 2014
- Hasibuan, M.S.P. (1986). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Tribunnews. (2014). *Makna sebuah kejujuran*. <http://aceh.tribunnews.com/2014/05/02/makna-sebuah-kejujuran>. Diakses tanggal 25 Januari 2014
- <http://temukanpengertian.blogspot.com/2013/09/pengertian-kerja-sama.html>.
- Kusnendi. (2008). *Model-model persamaan struktural*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara, S.P. (2002). *Evaluasi kinerja sumber-daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Perez, Z. (2003). *How the Idea of Religious Toleration Came to the West*. Princeton University Press.
- Popper, K.R. (1972). *Objective knowledge: An evolutionary approach*. Oxford University Press.
- Kamus Besar bahasa Indonesia, 2014, Edisi 3.
- Robbins, S. P. (2008). *The truth about managing people*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Satmoko, R.S. (1986). *Psikologi tentang penyesuaian dan hubungan kemanusiaan*. Malang: IKIP Malang.
- Sinamo, J. (2012). *Delapan etos kerja profesional: Navigator anda menuju sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.