

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP**

(Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung)

Oleh :

DETTY ALISA

NPM : 4122.5.12.21.0015

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Magister Manajemen

Pada Program Pasca Sarjana Universitas Winaya Mukti



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP**

(Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung)

Oleh :

Detty Alisa

NPM : 4122.5.12.21.0015

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung _____ 2018

Disetujui dan disahkan Komisi Pembimbing

Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM
Pembimbing I

H. Nandang Djunaedi, Drs., MM
Pembimbing II

H. Deden Komar Priatna ST., SIP., MM
Dekan

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP**

(Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung)

Oleh :

DETTY ALISA

NPM : 4122.5.12.21.0015

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Magister Manajemen

Pada Program Pasca Sarjana Universitas Winaya Mukti



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP**

(Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung)

Oleh :

Detty Alisa

NPM : 4122.5.12.21.0015

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung _____ 2018

Disetujui dan disahkan Komisi Pembimbing

Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM
Pembimbing I

H. Nandang Djunaedi, Drs., MM
Pembimbing II

H. Deden Komar Priatna ST., SIP., MM
Dekan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Karya tulis (tesis) ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan atau Doktor), baik di Universitas Winaya Mukti maupun di perguruan tinggi lainnya. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing.

Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan merupakan jiplakan, ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung,.....

Yang membuat pernyataan

Detty Alisa

NPM. 4122.5.12.21.0015

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 13 DI KOTA BANDUNG

ABSTRAK

Keberadaan guru yang profesional merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu mengelola proses pembelajaran secara optimal. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pengembangan bidang pendidikan. Untuk kepentingan peningkatan pembelajaran, kompetensi guru perlu ditegaskan sehingga pembelajaran yang dibangun memberikan kepastian untuk dapat mengembangkan kompetensi guru yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sumber data penelitian adalah data primer. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 31 responden menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Selain itu, beban kerja dan kompetensi profesional memberikan pengaruh simultan sebesar 76.3% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 23.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru

THE EFFECT OF WORKLOAD AND PROFESSIONAL COMPETENCE TO TEACHER PERFORMANCE IN 13 JUNIOR HIGH SCHOOL BANDUNG

ABSTRACT

The existence of professional teachers is an absolute requirement of quality education systems and practices. The role of teachers determines in improving the quality of learning. So that the teacher as a learning agent is required to be able to manage the learning process optimally. Teachers have a function and a strategic role in the development of education. For the purpose of improving learning, teacher competence needs to be emphasized so that the learning that is built provides certainty to be able to develop the expected teacher competence. This study aims to determine the effect of workload and professional competence on performance of teachers in 13 Junior High School Bandung. This research uses quantitative approach with multiple regression analysis. Sources of research data is primary data. The research data collected using questioner with 31 respondents using purposive sampling technique. The results showed that the workload and professional competence significantly influence simultaneously or partially on the performance of teachers in 13 Junior High School Bandung. In addition, workload and professional competence give simultaneous effect of 76.3% on teacher performance, while the rest of 23.7% is influenced by other factors not observed in this research.

Keywords: Workload, Professional Competence, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas nikmat dan karunia-Nya jua akhirnya penulisan tesis ini dapat penulis selesaikan sebagaimana mestinya. Tesis dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Guru SMP (Suatu Studi pada SMP Negeri 13 Kota Bandung)”** ini disusun untuk memperoleh gelar Magister di Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidaklah sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun penulis nantikan demi adanya perbaikan. Pada penyusunan tesis ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan dikesempatan ini penulis bersyukur dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS selaku rector Universitas Winaya Mukti.
2. Bapak Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti.
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti, juga sebagai dosen pembimbing dua yang telah memberi nasehat dan bimbingannya dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM selaku ketua program studi Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti dan sebagai dosen pembimbing satu, yang dengan penuh kesabaran dan kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen program studi Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti yang membimbing dan membekali dengan ilmu pengetahuan.
6. Rekan-rekan manajemen dan pengajar di SMP Negeri 13 Bandung yang berkenan membantu memberi informasi yang dibutuhkan pada pengumpulan data untuk tesis ini.

7. Anak-anakku tersayang Riza Putri Hanifa dan Ilham Fauzan Putra yang telah membantu dan memberi dukungan moril sehingga akhirnya tesis ini dapat juga diselesaikan.
8. Kepada semua pihak yang telah ikut membantu baik moril maupun materil
Semoga Allah Ta'ala membalas semua kebaikan itu dengan pahala berlipat ganda.

Aamiin Ya Robbal 'Alamiin.

Bandung, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN/PENDEKATAN PEMECAHAN MASALAH DAN HIPOTESIS	14
2.1.Kajian Pustaka	14
2.1.1 Beban Kerja.....	14
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	18
2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja	21
2.1.1.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	22
2.1.2 Tunjangan Sertifikasi Guru	23
2.1.2.1 Pengertian Tunjangan.....	23
2.1.2.2 Pengertian Sertifikasi Guru.....	24
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Guru.....	26
2.1.2.4 Penyelenggaraan Sertifikasi Guru.....	30
2.1.2.5 Dasar hukum Sertifikasi Guru.....	31
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru	32
2.1.3 Kompetensi Profesional Guru	33
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	33
2.1.3.2 Pengertian Profesional.....	33
2.1.3.3 Kompetensi Profesional	36
2.1.3.4 Ciri-ciri Profesional.....	37
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional	40
2.1.4 Kinerja Guru.....	42
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	42
2.1.4.2 Pengertian Kinerja Guru.....	43
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	47
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru.....	48
2.2. Kerangka Pemikiran/Pendekatan Pemecahan Masalah	51
2.3. Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Metode yang Digunakan.....	54

3.2	Operasionalisasi Variabel	55
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data	58
3.4	Teknik Pengumpulan Data	58
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	60
3.5.1	Rancangan Analisis	60
3.5.1.1	Uji Validitas.....	60
3.5.1.2	Uji Reliabilitas.....	61
3.5.1.3	Analisis Deskriptif.....	62
3.5.1.4	Analisis Verifikatif.....	64
3.5.2	Pengujian Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Hasil Penelitian.....	74
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	74
4.1.2	Karakteristik Responden.....	77
4.1.3	Uji Instrument Penelitian	78
4.1.3.1	Uji Validitas	78
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	79
4.1.4	Analisis Deskriptif	80
4.1.4.1	Gambaran Beban Kerja di SMP Negeri 13 Bandung	81
4.1.4.2	Gambaran Kompetensi Profesional di SMP Negeri 13 Bandung	84
4.1.4.3	Gambaran Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Bandung	87
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.1.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.1.5.2	Model Regresi Linear Berganda.....	95

4.1.5.3 Analisis Korelasi Berganda.....	97
4.1.5.4 Analisis Koefisien Determinasi	98
4.1.6 Uji Hipotesis	99
4.1.6.1 Uji Simultan (f-test).....	99
4.1.6.2 Uji Parsial (t-test).....	100
4.2 Pembahasan	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Kerja Pegawai/Guru SMP Negeri 13 Bandung.....	11
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	.70
Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah.....	75
Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa.....	76
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	80
Tabel 4.7 Kategori Interpretasi Skor.....	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.9 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	84
Tabel 4.11 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	85
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y).....	87
Tabel 4.13 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja(Y).....	88

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	92
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	95
Tabel 4.17 Model Koefisien Regresi.....	96
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Korelasi.....	97
Tabel 4.19 Hasil Uji Keberartian Regresi.....	99
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot.....	94

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 13 DI KOTA BANDUNG

ABSTRAK

Keberadaan guru yang profesional merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu mengelola proses pembelajaran secara optimal. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pengembangan bidang pendidikan. Untuk kepentingan peningkatan pembelajaran, kompetensi guru perlu ditegaskan sehingga pembelajaran yang dibangun memberikan kepastian untuk dapat mengembangkan kompetensi guru yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sumber data penelitian adalah data primer. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 31 responden menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Selain itu, beban kerja dan kompetensi profesional memberikan pengaruh simultan sebesar 76.3% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 23.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru

THE EFFECT OF WORKLOAD AND PROFESSIONAL COMPETENCE TO TEACHER PERFORMANCE IN 13 JUNIOR HIGH SCHOOL BANDUNG

ABSTRACT

The existence of professional teachers is an absolute requirement of quality education systems and practices. The role of teachers determines in improving the quality of learning. So that the teacher as a learning agent is required to be able to manage the learning process optimally. Teachers have a function and a strategic role in the development of education. For the purpose of improving learning, teacher competence needs to be emphasized so that the learning that is built provides certainty to be able to develop the expected teacher competence. This study aims to determine the effect of workload and professional competence on performance of teachers in 13 Junior High School Bandung. This research uses quantitative approach with multiple regression analysis. Sources of research data is primary data. The research data collected using questioner with 31 respondents using purposive sampling technique. The results showed that the workload and professional competence significantly influence simultaneously or partially on the performance of teachers in 13 Junior High School Bandung. In addition, workload and professional competence give simultaneous effect of 76.3% on teacher performance, while the rest of 23.7% is influenced by other factors not observed in this research.

Keywords: Workload, Professional Competence, Teacher Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN/PENDEKATAN PEMECAHAN MASALAH DAN HIPOTESIS	14
2.1.Kajian Pustaka.....	14
2.1.1 Beban Kerja	14
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	14

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	18
2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja.....	21
2.1.1.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	22
2.1.2 Tunjangan Sertifikasi Guru	23
2.1.2.1 Pengertian Tunjangan.....	23
2.1.2.2 Pengertian Sertifikasi Guru	24
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Guru.....	26
2.1.2.4 Penyelenggaraan Sertifikasi Guru	30
2.1.2.5 Dasar hukum Sertifikasi Guru.....	31
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru	32
2.1.3 Kompetensi Profesional Guru	33
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	33
2.1.3.2 Pengertian Profesional.....	33
2.1.3.3 Kompetensi Profesional.....	36
2.1.3.4 Ciri-ciri Profesional.....	37
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional	40
2.1.4 Kinerja Guru	42
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	42
2.1.4.2 Pengertian Kinerja Guru.....	43
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	47
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru.....	48
2.2.Kerangka Pemikiran/Pendekatan Pemecahan Masalah	51

2.3.HipotesisPenelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Metode yang Digunakan	54
3.2 Operasionalisasi Variabel	55
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	60
3.5.1 Rancangan Analisis	60
3.5.1.1 Uji Validitas.....	60
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	61
3.5.1.3 Analisis Deskriptif.....	62
3.5.1.4 Analisis Verifikatif.....	64
3.5.2 Pengujian Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian	74
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden.....	77
4.1.3 Uji Instrument Penelitian.....	78
4.1.3.1 Uji Validitas	78
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	80
4.1.4.1 Gambaran Beban Kerja di SMP Negeri 13 Bandung.....	81

4.1.4.2 Gambaran Kompetensi Profesional di SMP Negeri 13 Bandung	84
4.1.4.3 Gambaran Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Bandung.....	87
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik	90
4.1.5.2 Model Regresi Linear Berganda	95
4.1.5.3 Analisis Korelasi Berganda.....	97
4.1.5.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	98
4.1.6 Uji Hipotesis	99
4.1.6.1 Uji Simultan (f-test)	99
4.1.6.2 Uji Parsial (t-test)	100
4.2 Pembahasan.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Kerja Pegawai/Guru SMP Negeri 13 Bandung.....	11
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah.....	75
Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa.....	76
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	80
Tabel 4.7 Kategori Interpretasi Skor.....	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.9 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	84
Tabel 4.11 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	85
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y).....	87

Tabel 4.13 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja(Y).....	88
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	92
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	95
Tabel 4.17 Model Koefisien Regresi.....	96
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Korelasi.....	97
Tabel 4.19 Hasil Uji Keberartian Regresi.....	99
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka menghadapi tantangan dan persaingan dunia modern dan era globalisasi dewasa ini. Globalisasi pendidikan dilakukan untuk menjawab kebutuhan pasar akan tenaga kerja berkualitas yang dalam persaingannya semakin ketat menghadapi era perdagangan bebas, dimana perubahan berlangsung begitu cepat. Untuk itu dunia pendidikan Indonesia dituntut untuk peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu menghadapi tantangan agar dapat menjadi tuan rumah di negeri sendiri.

Pendidikan di Indonesia belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Jangankan di tingkat internasional, di tingkat nasional saja carut marut dunia pendidikan kita masih sangat terasa, dan hal ini membutuhkan kerja keras dari semua pihak yang berkecimpung di bidang pendidikan. Dalam era globalisasi dewasa ini perubahan berlangsung begitu cepat, pendidikan Indonesia dituntut untuk peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat, dalam segala lapangan kehidupan. Kiranya hanya dengan cara itulah pendidikan kita dapat memacu diri agar tetap eksis. Dalam kenyataannya globalisasi memang menuntut setiap negara untuk selalu meningkatkan kemampuan diri agar dapat memberi respon yang cepat dan tepat terhadap berbagai tantangan yang dihadapi.

Salah satu bukti keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), suatu Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut UNESCO, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. Education Development Index (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965).

Ketika mutu pendidikan di Indonesia dipertanyakan, guru dianggap menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, karena merekalah yang berada di garda depan dalam dunia pendidikan. Kualitas guru-guru Indonesia dianggap rendah, hal ini didasarkan pada realitas bahwa banyak guru yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai yang dibutuhkan . Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut data Balitbang Depdiknas :

“Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %”.

Sedangkan mengenai kualifikasi guru menurut data Balitbang Depdiknas tahun 2010 :

“Dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8 % yang berpendidikan diploma DII kependidikan ke atas, sekitar 680.000 guru SMP/MTs baru 38,8 % yang berpendidikan DIII kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah dari 337.503 guru baru 57,8 % yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi dari 181.544 dosen, baru 18,86 % yang berpendidikan S2 ke atas dan hanya 3,48 % berpendidikan S3”.

Sedangkan menurut data Indonesia Berkibar sekitar 54 % guru di Indonesia tidak memiliki kualifikasi yang cukup. Akan halnya kondisi di kota Bandung tidak jauh berbeda, menurut Depdiknas (pasal XIII) :

“Jumlah guru yang memiliki kualifikasi sesuai kompetensi, untuk SD/SMI pada Kota Bandung 31,14% dari SPM minimal 90%. Dan untuk jenjang pendidikan SMP/MTS pada Kota Bandung 63,13% dari SPM minimal 90 %”.

Melihat fakta di atas , maka keberadaan guru yang profesional merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu mengelola proses pembelajaran secara optimal. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pengembangan bidang pendidikan. Undang-Undang no.14 tahun 2005 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki syarat tertentu, salah satunya adalah kompetensi.

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 menyatakan bahwa :

- (1)Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2)Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan

pelatihan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan di perguruan tinggi.

Selanjutnya dalam ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan formal”.

Untuk kepentingan peningkatan pembelajaran, kompetensi guru perlu ditegaskan sehingga pembelajaran yang dibangun memberikan kepastian untuk dapat mengembangkan kompetensi guru yang diharapkan . Kompetensi guru yang ditegaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen no,14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dengan demikian, untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran keempat kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh setiap guru yang dapat menggambarkan ciri khas sebagai agen pembelajaran di sekolah, dan keempat kompetensi tersebut juga harus dimaknai sebagai satu kesatuan yang secara konseptual-struktur dapat melakukan rancangan pengalaman belajar yang dikemas dalam kurikulum.

Secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah pendidikan yang bermutu untuk menuju masyarakat yang berpengetahuan. Faktor-faktor tersebut antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Kelima faktor tersebut memegang peranan dan wewenang masing-masing yang saling mendukung. Guru adalah pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersinggungan langsung

dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor-faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan.

Namun, pendidikan di Indonesia seringkali mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memposisikan kurikulum, sarana dan prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia. Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan kurikulum mulai kurikulum 1975 sampai dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) bahkan ada wacana mengadakan perubahan kurikulum pada tahun 2013. Sebagaimana Nasanius menjelaskan bahwa pada realita yang ada ternyata kemerosotan pendidikan bukan dikarenakan oleh lemahnya kurikulum dan sarana-prasarana, melainkan oleh kurangnya kompetensi guru. Sehingga pendidikan kita belum menemukan model pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi anak didik kita

Faktor guru apabila kita cermati merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidikan dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Sebagus apa pun kurikulum yang digunakan, bila berada di tangan guru yang tidak profesional maka jangan mengharapkan hasil yang maksimal. Nana Sudjana menyebutkan bahwa prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa. Peran guru dalam meningkatkan

prestasi siswa akan semakin terlihat apabila berada pada keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena, itu peningkatan profesionalisme guru menjadi hal yang mutlak untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Harapan terbesar pemerintah terhadap peningkatan profesionalisme guru adalah dengan meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, ilmiah, pengalaman di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dengan diberlakukannya sertifikasi guru, diharapkan memunculkan kehandalan guru dalam menjalankan tugas keprofesiannya, seperti definisi kompetensi yang dinyatakan Spencer yaitu :

Karakteristik dasar manusia yang dari pengalaman nyata (nampak dari perilaku) ditemukan mempengaruhi, atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan (tingkat) performansi di tempat kerja atau kemampuan mengatasi persoalan pada suatu situasi tertentu. (Spencer, 1993, hlm.9).

Dengan kompetensi yang dimilikinya, kemampuan guru (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif dan/atau bakatnya) ditemukan secara nyata sehingga dapat membedakan antara guru yang berkompeten (dibuktikan dengan sertifikasi) dan guru yang biasa-biasa saja di lingkungan kerjanya.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 tahun 2005 pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan

insentif berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok setiap bulannya. Pemberian insentif kepada guru-guru yang sudah lulus sertifikasi, merupakan bagian dari kompensasi atas tuntutan profesionalisme sesuai kompetensi guru yang harus mereka lakukan. Hadari Nawawi (2005 :56) menyatakan bahwa kompetensi pegawai saja tidak cukup untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal, namun kompetensi pegawai tersebut harus didukung oleh kompensasi yang wajar bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga para pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sertifikasi sebenarnya merupakan program yang sangat strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh E. Mulyasa (2007) bahwa sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Melalui program Sertifikasi guru, penguasaan kompetensi di atas dapat diukur dengan kerangka penilaian yang jelas. Proses pemberian sertifikat itu diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan dengan tujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu

Namun upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui sertifikasi ternyata belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Kenyataan yang

berkembang menunjukkan bahwa program sertifikasi ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kualitas yang diharapkan. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja guru setelah sertifikasi. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) (2009/2010) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Sebanyak 16 dari 28 provinsi yang diteliti hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama. Hasil penelitian tersebut membuat sejumlah anggota DPR RI berkesimpulan bahwa kenaikan gaji sertifikasi guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tidak memberi kontribusi positif pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kebijakan tentang tunjangan sertifikasi guru perlu ditinjau kembali. Mencermati reaksi yang diberikan oleh sejumlah anggota DPR RI ini, PGRI kemudian melakukan penelitian kembali tentang peningkatan kinerja guru di seluruh provinsi di Indonesia pada 2010/2011 dan menemukan bahwa kinerja guru sangat tinggi. Namun penelitian yang dilakukan Yaumi (2011) pada beberapa sekolah di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan menemukan bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran menunjukkan hasil yang masih rendah. Terdapat 85,43% guru belum memenuhi standard kinerja.

Penelitian tentang kompetensi pedagogik seperti yang dimuat sebuah harian Espos (Solo) tanggal 12 November 2009 yang berbunyi :`

“Guru pascasertifikasi dinilai tidak menunjukkan grafik peningkatan dalam segi kompetensi profesional. Hal tersebut terlihat dari hasil survei terhadap responden penelitian di mana 64,36% atau 2.362 guru terlihat masih stagnan alias tidak meningkat kompetensinya. Penelitian tersebut mengambil sampel sejumlah 3.670 responden di lima kota di antaranya Jakarta dan Solo, di mana 2.360 atau 64,36% dinyatakan tidak ada peningkatan dalam segi profesionalitas”.

Penelitian lain tentang kompetensi profesional guru dilakukan oleh Ikin Solikin, SE, M.Si, Ak, yang meneliti kinerja profesional guru SMK Negeri di Kota Bandung dengan hasil sebagai berikut :

“Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja profesional guru **sangat rendah** ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,164. Terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 2,7%. Hubungan antara kinerja guru dan prestasi belajar siswa rendah ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,279. Terdapat pengaruh antara kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 7,8%. Terdapat perbedaan rata-rata nilai sebelum dan sesudah sertifikasi guru”.

Melihat kenyataan tersebut di atas, terdapat kontradiksi antara idealisme teoritis dengan realitas di lapangan. Idealnya guru dapat meningkatkan kompetensi guru melalui sertifikasi, sehingga guru memiliki (1) Kompetensi pedagogik, artinya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik (2) Kompetensi profesional, artinya guru memiliki pengetahuan yang luas mengenai materi dan metodologi dalam kegiatan belajar mengajar (3) Kompetensi kepribadian, artinya guru harus memiliki sikap dan kepribadian yang baik dan menjadi panutan. (4) Kompetensi sosial, artinya guru harus mampu menjalin komunikasi sosial yang baik dengan semua golongan masyarakat. Akan tetapi realitas di lapangan menunjukkan bukti bahwa masih banyak guru yang setelah sertifikasi masih belum mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung”** yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa Tesis

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan memang telah dilakukan pemerintah dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya melalui peningkatan kinerja guru. Upaya tersebut antara lain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru melalui peningkatan berbagai kegiatan seperti menggalakkan sertifikasi guru, IHT(In house training), PTK(Penelitian Tindakan Kelas), Lesson Study, KKG (Kelompok Kerja Guru)/MGMP, menggiatkan model pembinaan profesional guru dengan kegiatan Lesson Study, memberikan bea siswa dan tugas belajar guru pada Pendidikan Lanjutan, dan masih banyak lagi kegiatan sejenis.

Proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang memenuhi standar profesional guru bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. ilmiah, pengalaman di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 tahun 2005 pasal 35 ayat (2) bahwa “Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 jam (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu”. Untuk memenuhi syarat tersebut guru dapat mengajar di lebih satu sekolah . Pemetaan guru mata pelajaran yang belum merata di kota Bandung, mengakibatkan banyak guru yang tidak dapat terpenuhi kewajiban beban mengajarnya pada satu sekolah, sehingga harus mencari tambahan kekurangan jam mengajar di sekolah lain. Ini berarti terdapat penambahan beban kerja akibat dari kebijakan di sekolah-sekolah tempat mengajarnya yang harus dilaksanakan guru tersebut. Penambahan beban kerja dan jadwal kegiatan atau pembelajaran dari lebih satu sekolah sering menimbulkan dampak bagi pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar dengan tingkat capaian kehadiran guru di kelas.

Data sekunder yang diperoleh dari TU SMP Negeri 13 Bandung menyatakan bahwa terdapat sejumlah guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah lain demi terpenuhinya syarat jumlah jam mengajar. Tabel di bawah ini menggambarkan Standar Kerja Pegawai/Guru untuk periode penilaian dari bulan Januari 2017 hingga bulan Desember 2017.

Tabel 1.1

Standar Kerja Pegawai/Guru SMP Negeri 13 Bandung

No.	Unsur Pencapaian	Capaian	Tercapai
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100 %	84,71 %
2.	Skor Rata-rata Nilai PKG	56	49,06
3.	Persentase kehadiran guru di kelas	100 %	72,93 %

Sumber : TU SMP Negeri 13 Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui kompetensi profesional guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung secara parsial dan simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh

sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau secara khusus berkaitan mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga, khususnya pihak manajemen atau pimpinan (Kepala Sekolah) dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan pengembangan kebijakan beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat semakin memperluas wawasan dan referensi serta kemampuan menganalisis masalah-masalah aktual yang berhubungan dengan beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Kerja Pegawai/Guru SMP Negeri 13 Bandung.....	11
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah.....	75
Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa.....	76
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	80
Tabel 4.7 Kategori Interpretasi Skor.....	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.9 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1).....	82
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	84
Tabel 4.11 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2).....	85
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y).....	87

Tabel 4.13 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja(Y).....	88
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	92
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	95
Tabel 4.17 Model Koefisien Regresi.....	96
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Korelasi.....	97
Tabel 4.19 Hasil Uji Keberartian Regresi.....	99
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka menghadapi tantangan dan persaingan dunia modern dan era globalisasi dewasa ini. Globalisasi pendidikan dilakukan untuk menjawab kebutuhan pasar akan tenaga kerja berkualitas yang dalam persaingannya semakin ketat menghadapi era perdagangan bebas, dimana perubahan berlangsung begitu cepat. Untuk itu dunia pendidikan Indonesia dituntut untuk peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu menghadapi tantangan agar dapat menjadi tuan rumah di negeri sendiri.

Pendidikan di Indonesia belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Jangankan di tingkat internasional, di tingkat nasional saja carut marut dunia pendidikan kita masih sangat terasa, dan hal ini membutuhkan kerja keras dari semua pihak yang berkecimpung di bidang pendidikan. Dalam era globalisasi dewasa ini perubahan berlangsung begitu cepat, pendidikan Indonesia dituntut untuk peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat, dalam segala lapangan kehidupan. Kiranya hanya dengan cara itulah pendidikan kita dapat memacu diri agar tetap eksis. Dalam kenyataannya globalisasi memang menuntut setiap negara untuk selalu meningkatkan kemampuan diri agar dapat memberi respon yang cepat dan tepat terhadap berbagai tantangan yang dihadapi.

Salah satu bukti keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), suatu Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut UNESCO, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. Education Development Index (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965).

Ketika mutu pendidikan di Indonesia dipertanyakan, guru dianggap menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, karena merekalah yang berada di garda depan dalam dunia pendidikan. Kualitas guru-guru Indonesia dianggap rendah, hal ini didasarkan pada realitas bahwa banyak guru yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai yang dibutuhkan. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut data Balitbang Depdiknas :

“Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %”.

Sedangkan mengenai kualifikasi guru menurut data Balitbang Depdiknas tahun 2010 :

“Dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8 % yang berpendidikan diploma DII kependidikan ke atas, sekitar 680.000 guru SMP/MTs baru 38,8 % yang berpendidikan DIII kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah dari 337.503 guru baru 57,8 % yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi dari 181.544 dosen, baru 18,86 % yang berpendidikan S2 ke atas dan hanya 3,48 % berpendidikan S3”.

Sedangkan menurut data Indonesia Berkibar sekitar 54 % guru di Indonesia tidak memiliki kualifikasi yang cukup. Akan halnya kondisi di kota Bandung tidak jauh berbeda, menurut Depdiknas (pasal XIII) :

“Jumlah guru yang memiliki kualifikasi sesuai kompetensi, untuk SD/SMI pada Kota Bandung 31,14% dari SPM minimal 90%. Dan untuk jenjang pendidikan SMP/MTS pada Kota Bandung 63,13% dari SPM minimal 90 %”.

Melihat fakta di atas , maka keberadaan guru yang profesional merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu mengelola proses pembelajaran secara optimal. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pengembangan bidang pendidikan. Undang-Undang no.14 tahun tahun 2005 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki syarat tertentu, salah satunya adalah kompetensi.

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 menyatakan bahwa :

- (1)Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2)Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan

pelatihan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan di perguruan tinggi.

Selanjutnya dalam ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan formal”.

Untuk kepentingan peningkatan pembelajaran, kompetensi guru perlu ditegaskan sehingga pembelajaran yang dibangun memberikan kepastian untuk dapat mengembangkan kompetensi guru yang diharapkan . Kompetensi guru yang ditegaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen no,14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dengan demikian, untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran keempat kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh setiap guru yang dapat menggambarkan ciri khas sebagai agen pembelajaran di sekolah, dan keempat kompetensi tersebut juga harus dimaknai sebagai satu kesatuan yang secara konseptual-struktur dapat melakukan rancangan pengalaman belajar yang dikemas dalam kurikulum.

Secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah pendidikan yang bermutu untuk menuju masyarakat yang berpengetahuan. Faktor-faktor tersebut antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Kelima faktor tersebut memegang peranan dan wewenang masing-masing yang saling mendukung. Guru adalah pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersinggungan langsung

dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor-faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan.

Namun, pendidikan di Indonesia seringkali mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memposisikan kurikulum, sarana dan prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia. Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan kurikulum mulai kurikulum 1975 sampai dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) bahkan ada wacana mengadakan perubahan kurikulum pada tahun 2013. Sebagaimana Nasanius menjelaskan bahwa pada realita yang ada ternyata kemerosotan pendidikan bukan dikarenakan oleh lemahnya kurikulum dan sarana-prasarana, melainkan oleh kurangnya kompetensi guru. Sehingga pendidikan kita belum menemukan model pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi anak didik kita

Faktor guru apabila kita cermati merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidikan dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Sebagus apa pun kurikulum yang digunakan, bila berada di tangan guru yang tidak profesional maka jangan mengharapkan hasil yang maksimal. Nana Sudjana menyebutkan bahwa prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa. Peran guru dalam meningkatkan

prestasi siswa akan semakin terlihat apabila berada pada keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena, itu peningkatan profesionalisme guru menjadi hal yang mutlak untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Harapan terbesar pemerintah terhadap peningkatan profesionalisme guru adalah dengan meningkatkan kualitas guru melalui sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, ilmiah, pengalaman di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dengan diberlakukannya sertifikasi guru, diharapkan memunculkan kehandalan guru dalam menjalankan tugas keprofesiannya, seperti definisi kompetensi yang dinyatakan Spencer yaitu :

Karakteristik dasar manusia yang dari pengalaman nyata (nampak dari perilaku) ditemukan mempengaruhi, atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan (tingkat) performansi di tempat kerja atau kemampuan mengatasi persoalan pada suatu situasi tertentu. (Spencer, 1993, hlm.9).

Dengan kompetensi yang dimilikinya, kemampuan guru (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif dan/atau bakatnya) ditemukan secara nyata sehingga dapat membedakan antara guru yang berkompeten (dibuktikan dengan sertifikasi) dan guru yang biasa-biasa saja di lingkungan kerjanya.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 tahun 2005 pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan

insentif berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok setiap bulannya. Pemberian insentif kepada guru-guru yang sudah lulus sertifikasi, merupakan bagian dari kompensasi atas tuntutan profesionalisme sesuai kompetensi guru yang harus mereka lakukan. Hadari Nawawi (2005 :56) menyatakan bahwa kompetensi pegawai saja tidak cukup untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal, namun kompetensi pegawai tersebut harus didukung oleh kompensasi yang wajar bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga para pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sertifikasi sebenarnya merupakan program yang sangat strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh E. Mulyasa (2007) bahwa sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Melalui program Sertifikasi guru, penguasaan kompetensi di atas dapat diukur dengan kerangka penilaian yang jelas. Proses pemberian sertifikat itu diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan dengan tujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu

Namun upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui sertifikasi ternyata belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Kenyataan yang

berkembang menunjukkan bahwa program sertifikasi ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kualitas yang diharapkan. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja guru setelah sertifikasi. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) (2009/2010) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Sebanyak 16 dari 28 provinsi yang diteliti hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama. Hasil penelitian tersebut membuat sejumlah anggota DPR RI berkesimpulan bahwa kenaikan gaji sertifikasi guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tidak memberi kontribusi positif pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kebijakan tentang tunjangan sertifikasi guru perlu ditinjau kembali. Mencermati reaksi yang diberikan oleh sejumlah anggota DPR RI ini, PGRI kemudian melakukan penelitian kembali tentang peningkatan kinerja guru di seluruh provinsi di Indonesia pada 2010/2011 dan menemukan bahwa kinerja guru sangat tinggi. Namun penelitian yang dilakukan Yaumi (2011) pada beberapa sekolah di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan menemukan bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran menunjukkan hasil yang masih rendah. Terdapat 85,43% guru belum memenuhi standard kinerja.

Penelitian tentang kompetensi pedagogik seperti yang dimuat sebuah harian Espos (Solo) tanggal 12 November 2009 yang berbunyi :`

“Guru pascasertifikasi dinilai tidak menunjukkan grafik peningkatan dalam segi kompetensi profesional. Hal tersebut terlihat dari hasil survei terhadap responden penelitian di mana 64,36% atau 2.362 guru terlihat masih stagnan alias tidak meningkat kompetensinya. Penelitian tersebut mengambil sampel sejumlah 3.670 responden di lima kota di antaranya Jakarta dan Solo, di mana 2.360 atau 64,36% dinyatakan tidak ada peningkatan dalam segi profesionalitas”.

Penelitian lain tentang kompetensi profesional guru dilakukan oleh Ikin Solikin, SE, M.Si, Ak, yang meneliti kinerja profesional guru SMK Negeri di Kota Bandung dengan hasil sebagai berikut :

“Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja profesional guru **sangat rendah** ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,164. Terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 2,7%. Hubungan antara kinerja guru dan prestasi belajar siswa rendah ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,279. Terdapat pengaruh antara kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 7,8%. Terdapat perbedaan rata-rata nilai sebelum dan sesudah sertifikasi guru”.

Melihat kenyataan tersebut di atas, terdapat kontradiksi antara idealisme teoritis dengan realitas di lapangan. Idealnya guru dapat meningkatkan kompetensi guru melalui sertifikasi, sehingga guru memiliki (1) Kompetensi pedagogik, artinya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik (2) Kompetensi profesional, artinya guru memiliki pengetahuan yang luas mengenai materi dan metodologi dalam kegiatan belajar mengajar (3) Kompetensi kepribadian, artinya guru harus memiliki sikap dan kepribadian yang baik dan menjadi panutan. (4) Kompetensi sosial, artinya guru harus mampu menjalin komunikasi sosial yang baik dengan semua golongan masyarakat. Akan tetapi realitas di lapangan menunjukkan bukti bahwa masih banyak guru yang setelah sertifikasi masih belum mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung”** yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa Tesis

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan memang telah dilakukan pemerintah dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya melalui peningkatan kinerja guru. Upaya tersebut antara lain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru melalui peningkatan berbagai kegiatan seperti menggalakkan sertifikasi guru, IHT(In house training), PTK(Penelitian Tindakan Kelas), Lesson Study, KKG (Kelompok Kerja Guru)/MGMP, menggiatkan model pembinaan profesional guru dengan kegiatan Lesson Study, memberikan bea siswa dan tugas belajar guru pada Pendidikan Lanjutan, dan masih banyak lagi kegiatan sejenis.

Proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang memenuhi standar profesioanal guru bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2)meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. ilmiah, pengalaman di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 tahun 2005 pasal 35 ayat (2) bahwa “Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 jam (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu”. Untuk memenuhi syarat tersebut guru dapat mengajar di lebih satu sekolah . Pemetaan guru mata pelajaran yang belum merata di kota Bandung, mengakibatkan banyak guru yang tidak dapat terpenuhi kewajiban beban mengajarnya pada satu sekolah, sehingga harus mencari tambahan kekurangan jam mengajar di sekolah lain. Ini berarti terdapat penambahan beban kerja akibat dari kebijakan di sekolah-sekolah tempat mengajarnya yang harus dilaksanakan guru tersebut. Penambahan beban kerja dan jadwal kegiatan atau pembelajaran dari lebih satu sekolah sering menimbulkan dampak bagi pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar dengan tingkat capaian kehadiran guru di kelas.

Data sekunder yang diperoleh dari TU SMP Negeri 13 Bandung menyatakan bahwa terdapat sejumlah guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah lain demi terpenuhinya syarat jumlah jam mengajar. Tabel di bawah ini menggambarkan Standar Kerja Pegawai/Guru untuk periode penilaian dari bulan Januari 2017 hingga bulan Desember 2017.

Tabel 1.1

Standar Kerja Pegawai/Guru SMP Negeri 13 Bandung

No.	Unsur Pencapaian	Capaian	Tercapai
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100 %	84,71 %
2.	Skor Rata-rata Nilai PKG	56	49,06
3.	Persentase kehadiran guru di kelas	100 %	72,93 %

Sumber : TU SMP Negeri 13 Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui kompetensi profesional guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung secara parsial dan simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh

sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau secara khusus berkaitan mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga, khususnya pihak manajemen atau pimpinan (Kepala Sekolah) dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan pengembangan kebijakan beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat semakin memperluas wawasan dan referensi serta kemampuan menganalisis masalah-masalah aktual yang berhubungan dengan beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN/PENDEKATAN

PEMECAHAN MASALAH DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso, 2010:59). Jadi beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sunarso dan Kusdi, 2010:74). Menurut M. B. Ali (2010:63), beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Pendapat lain Munandar (2001:383), menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Utomo, 2012).

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau

kemampuan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Manuaba dalam Tarwaka (2011:130) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan dan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena

pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2012:387)

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan

sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:131), dimensi dan indikator beban kerja yang dihubungkan dengan performansi adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi”.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1985), terdapat sebelas dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan (Work Overload). Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*).
2. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*). Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila

pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.

3. Sistem pengawasan yang tidak efisien (poor quality of supervisor). Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.
4. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Inadequate authority to match responsibilities). Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.
5. Kurang umpan balik prestasi kerja (insufficeient performance feedback). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.
6. Ketidakjelasan peran (role ambiguity). Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja.

7. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (change of any type). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (interpersonal and intergroup conflict). Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.
9. Suasana politik yang tidak aman (Insecure political climate). Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.
10. Frustrasi (frustration). Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.
11. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (differences between company's and employee's values). Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan

lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 2010).
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan

biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.1.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2 Tunjangan Sertifikasi Guru

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada, tingkatan tinggi seperti manajer senior, perusahaan biasanya memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994:101).

Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004:132).

Jadi, tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang dibayar, dan fasilitas penitipan anak.

Disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

2.1.2.2 Pengertian Sertifikasi Guru

Pada hakikatnya, standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan professional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga professional. Oleh karena itu sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Berikut ini dikutipkan dari Muslich (2007:2) ada beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut :

- a. Pasal 1 butir 11 : Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b. Pasal 8 : Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,sertifikasi pendididk, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

- c. Pasal 16 : Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Menurut Mulyasa (2007:33), sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga profesional, sedangkan sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jadi sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007:33).

Menurut Sagala (2009:30) guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Muslich (2007:7) mengatakan bahwa dengan sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik profesional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidikan yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen

pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok (Muslich, 2007:7).

Dari uraian sertifikasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah dalam proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikas

2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Serifikasi Guru

Pada sup bab ini akan di terangkan tentang manfaat dan tujuan dari sertifikasi. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi (Muslich, 2007:2).

Sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi (Samani, 2006:27).

Menurut Wibowo, dalam bukunya E. Mulyasa (2009:34), mengatakan bahwa sertifikasi dalam kerangka makro adalah upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam buku panduan dari Kemendiknas (Zulaekha, 2011:11), dinyatakan bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru adalah untuk:

- a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- c) Meningkatkan martabat guru.

d) Meningkatkan profesionalisme guru.

Berkaitan dengan manfaat dari sertifikasi guru menurut Zulaekha (2011:11) tidak hanya terkait hanya terkait dengan kualitas semata, lebih jauh lagi dari itu, sertifikasi guru juga berakses pada peningkatan kesejahtraan guru yang selama ini banyak disindir sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, tanpa imbalan uang untuk kesejahtraannya yang layak dan juga tanpa bintang dari pemerintah, inilah beberapa manfaat sertifikasi guru :

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik praktik pendidikan yang tidak professional dan tidak berkualitas
- c. Meningkatkan kesejahtraan guru.

Menurut Mulyasa (2009:35) manfaat dari diadakan program sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut:

a. Pengawasan Mutu

- 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- 2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para profesi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
- 3) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- 4) Proses yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai profesionalisme.

b. Penjaminan Mutu

- 1) Adanya pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
- 2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan atau pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Sertifikat pendidik disebut dengan sertifikat guru dan sertifikat dosen. Sertifikasi guru yang dimaksud disini adalah bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam tujuan pendidikan nasional yang berkualitas, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Sehingga nantinya diharapkan dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru secara finansial dapat menjadikan pendidikan nasional lebih berkualitas baik dari sisi pendidik maupun peserta didik.

Kesimpulan yang dapat dituangkan dari penjelasan diatas adalah sebenarnya jika merujuk pada tujuan dan manfaat sertifikasi menurut hemat penulis sangat besar sekali karena tujuan dan manfaat yang diharapkan dari sertifikasi begitu luas dan dalam jika dilaksanakan dengan bijak tanpa ada kecurangan sehingga tujuan yang diharapkan akan terwujud dan maksimal.

2.1.2.4 Penyelenggaraan Sertifikasi Guru

Lembaga penyelenggara Sertifikasi telah diatur oleh Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 11 (ayat2) yaitu; *perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah*. Maksudnya penyelenggaraan dilakukan oleh perguruan tinggi yang memiliki fakultas keguruan, seperti FKIP dan Fakultas Tarbiyah UIN, IAIN, STAIN, STAIS yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia dan ditetapkan oleh pemerintah (Yamin, 2006:3).

Dengan demikian jelaslah, bahwa kualifikasi kesejanaan calon guru atau guru dapat berasal dari S-1/D-4 kependidikan yang dihasilkan oleh lembaga pengadaan tenaga kependidikan [LPTK] seperti IKIP, FIKIP dan STIKIP untuk jenjang pendidikan tinggi umumserta Tarbiyah Institut Agama Islam [IAI] atau Sekolah Tinggi Agama Islam [STAI] pada jenjang pendidikan tinggi Agama (Trianto dan Titik, 2011:46).

Pelaksanaan Sertifikasi diatur oleh penyelenggara, yaitu kerjasama antara Diknas Pendidikan Nasional daerah atau Departemen Agama Provinsi dengan Perguruan Tinggi yang ditunjuk. Kemudian pendanaan Sertifikasi ditanggung oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 13 (ayat 1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan Sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang

diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat (Yamin, 2006:3).

2.1.2.5 Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Menurut Rustad (2012:2) dasar hukum dari sertifikasi dikutip dari Buku Pedoman Sertifikasi Guru, Sertifikasi Guru Rayon 14 Unesa Surabaya dalam websaitnya saifudin didalamnya tercantum 7 dasar hukum yaitu :

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
- f. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan
- g. Keputusan Mendiknas Nomor 76/P/2011 tentang Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).
- h. Keputusan Mendiknas Nomor 75/P/2011 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru sesuai dengan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dan Standar Nasional Pendidikan. Dalam undang-undang dan peraturan tersebut telah dikemukakan bahwa sertifikasi guru harus meliputi kompetensi kemampuan bidang studi, pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan profesi dan kepribadian pendidik (Mulyasa, 2008:33). Adapun dimensi dan indikator sertifikasi guru sebagaimana dalam tabel 2.2.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru

No	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi kemampuan bidang studi	a. Pemahaman wawasan kependidikan, dan b. Penguasaan bahan kajian akademik
2	Pemahaman karakteristik peserta didik	Memahami karakteristik peserta didik
3	Pembelajaran yang mendidik	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
4	Serta pengembangan profesi	a. Penyusunan RPP b. Penilaian prestasi belajar peserta didik c. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian
5	Kepribadian pendidik	a. Kepribadian pendidik yang beriman b. Bertaqwa c. Berwawasan pancasila d. Mandiri penuh tanggung jawab e. Berwibawa f. Disiplin g. Berdedikasi h. Bersosialisasi dengan masyarakat i. cinta peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya

2.1.3 Kompetensi Profesional

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Depdiknas (2004:7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Ahmad Maulidi (dalam Kanal Informasi:2016) bahwa yang dimaksud dengan pengertian kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

2.1.3.2 Pengertian Profesional

Penelusuran definisi profesionalisme pun memiliki variasi yang berbeda antar para ahli, namun secara umum istilah profesionalisme sudah dikenal luas dikalangan masyarakat. Pengertian yang muncul dimasyarakat umum seolah-olah hanya teruntuk bagi personil tingkat manajer, sedangkan sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ketingkat paling bawah. Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan

sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena itu seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi. Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi yang dikatakan dengan tenaga profesional itu ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Konsep tentang profesionalisme saat ini menuntut adanya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan efisien dan efektif. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (MenPAN, 2002:25). Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat (MenPAN, 2012:14).

Pendapat lain dikemukakan oleh Pamungkas (2006:206-207), bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku analis dan keputusankeputusannya. Demikian hasil kerja profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilannya, dan

menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Kusnandar (2007:46) mengemukakan bahwa “Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”. Sementara itu Danim (2012:23) mendefinisikan bahwa, profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Kemudian Freidson (2007) dalam Syaiful Sagala (2012:199) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir”. Sedangkan Poerwopoespito & Utomo (2010:266), mengatakan bahwa profesionalisme berarti faham yang menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya.

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup, maka profesional dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berfikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu,

disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Jadi pada dasarnya profesionalisme berkenaan dengan sikap peduli baik terhadap klien atau pun terhadap profesinya, Seperti yang diungkapkan oleh David H. Maister bahwa profesionalisme adalah terutama masalah sikap, bukan seperangkat kompetensi. Seorang professional sejati adalah seorang teknisi yang peduli (Maister, 2008:23). Sedangkan menurut Makawimbang (2011:134) guru yang professional adalah mereka yang memiliki kemampuan professional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik.

Dari pemaparan mengenai konsep profesionalisme, penulis dapat simpulkan bahwa, yang paling utama profesionalisme berkenaan dengan sikap dan nilai-nilai yang dimunculkan oleh para profesional dalam menjalani aktivitas dan tanggung jawab profesinya. Seseorang dengan profesi tertentu mungkin memiliki keterampilan atau kompetensi yang tinggi di bidang keahliannya, tetapi dia belum bisa dikatakan profesional sebelum secara handal dan konsisten mampu mendemonstrasikannya melalui sikap peduli terhadap klien dan pekerjaannya.

2.1.3.3 Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Maksudnya, kompetensi profesional merupakan kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan.

Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru

profesional. Kompetensi profesional juga meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya, yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan rekan sesama guru lainnya.

Menurut Makawimbang (2011:134), guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik. Guru profesional memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketakwaan, disiplin, tanggung jawab, wawasan kependidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memiliki keterbukaan profesional dalam memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik, mampu mengembangkan rencana studi dan karir peserta didik serta memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan kurikulum.

Namun sekarang ini, dengan berbagai alasan dan latar belakangnya menjadi sangat sibuk sehingga tidak jarang banyak guru yang tidak memahami serta melupakan tugas dan kewajiban pokok mereka sebagai seorang pendidik. Banyak guru enggan meningkatkan kualitas pribadinya dengan kebiasaan membaca untuk memperluas wawasan. Kebiasaan membaca saja sulit, apalagi kebiasaan menulis menjadi hal yang sangat mustahil untuk dilakukan.

2.1.3.4 Ciri-Ciri Profesional

Maister (2008:21-22), mengatakan bahwa ciri-ciri profesional sejati yaitu :

- a. Bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas.

- b. Berusaha meraih tanggung jawab.
- c. Mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah, mereka menunjukkan inisiatif.
- d. Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas.
- e. Melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka.
- f. Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang yang mereka layani.
- g. Ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani.
- h. Benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang dilayani.
- i. Belajar memahami dan berfikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada ditempat.
- j. Adalah pemain tim.
- k. Bisa dipercaya memegang rahasia.
- l. Jujur, bisa dipercaya dan setia.
- m. Terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Sedangkan Mahfud MD (Wangmuba,2009) antara lain menunjukkan beberapa karakteristik budaya akademis yang berpengaruh terhadap profesionalisme sebagai berikut :

- a. Bangga atas pekerjaannya dengan komitmen pribadi yang kuat dan berkualitas.
- b. Memiliki tanggungjawab yang besar, antisipatif dan penuh inisiatif.
- c. Ingin selalu menegrikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat dalam berbagai peran diluar pekerjaannya.

- d. Ingin terus belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kemampuan melayani.
- e. Mendengar kebutuhan pelanggan dan dapat bekerja dengan baik dalam suatu tim.
- f. Dapat dipercaya, jujur, terus terang dan loyal.
- g. Terbuka terhadap kritik yang bersifat konstruktif serta selalu siap untuk meningkatkan dan menyempurnakan dirinya.

Selain itu kita lihat ada lima diskursus profesional yang berbeda diseputar profesionalisme keguruan yaitu antara lain:

- a. Profesionalisme material (*Material professionalism*) merujuk pada kemampuan profesional guru atau tenaga pengembang lain dilihat dari prespektif penguasaan material bahan ajar yang harus ditransformasikan dikelas ataupun diluar kelas.
- b. Profesionalime metodologikal (*Methodological professionalism*) merujuk pada penguasaan metode dan strategi serta seni mendidik dan mengajar sehingga memudahkan proses belajar mengajar.
- c. Profesionalisme sosial (*Social professionalism*) merujuk pada kedudukan guru dan tenaga pengembang lain sebagai manusia biasa dan sebagai anggota masyarakat dengan tidak kehilangan identitas budaya sebagai pendidik oleh karena bisa dijadikan contoh dan referensi perilaku dalam kehidupan masyarakat.
- d. Profesionalisme demokratis (*democratic professionalism*) merujuk pada tugas pokok dan fungsi yang ditampilkan oleh guru dan tenaga pengembang lainnya

harus beranjak dari, oleh dan untuk peserta didiknya sehingga mencerminkan miniature demokrasi masyarakat.

- e. Profesionalisme manajerial (*managerial professionalism*) merujuk pada kedudukan guru bukanlah orang yang secara semata-merta mentransmisikan bahan ajar saja tapi juga bertindak sebagai direktur, manajer atau fasilitator belajar. Sudarwan Danim (Wangmuba, 2009)

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional Guru

Profesionalisme guru menurut Makawimbang (2011:136) dapat diukur oleh beberapa indikator, antara lain:

- a. Kemampuan profesional (*professionalcapacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
- b. Upaya profesional (*pofessionalefforts*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan pelatihan.
- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teachaertime*) sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*linkandmach*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.
- e. Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*), sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bila mana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.

Menurut Hall. R (Muhammad, Rifqi.2008:3), mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu :

- a. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material.
- b. Kewajiban Sosial (*Social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat atau pun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- c. Kemandirian (*Autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain.
- d. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- e. Hubungan dengan sesama profesi (*Professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Sementara itu Maister (2008:25) mengisyaratkan profesionalisme pada level individu meliputi 4 (empat) dimensi yaitu :

- a. Kebanggaan pada pekerjaan
- b. Komitmen pada kualitas
- c. Dedikasi pada kepentingan klien
- d. Keinginan tulus untuk membantu

2.1.4 Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (1999:2): “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Dessler (1997:513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan.

Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

2.1.4.2 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh

setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab Guru, Rasto (2015:1) menyatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Berkenaan dengan standar kinerja guru. Pendapat lain tentang kinerja guru dinyatakan oleh A. Tabrani Rusyan dkk (2000: 13) bahwa kinerja guru adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan.

Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

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

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

- (1) merencanakan program belajar mengajar;
- (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
- (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- (4) membina hubungan dengan peserta didik.

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

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

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru.

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
- (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan
- (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

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

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh

seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Pidarta (2004:123) mengemukakan bahwa: Moral kerja adalah semangat, gairah, disiplin dan itikad seseorang dalam

melakukan tugasnya secara individu atau kelompok. Moral kerja adalah individu dan kelompok terhadap situasi kerja.

Moral kerja perlu ditegakkan sebab hal ini merupakan mesin penggerak aktivitas seseorang. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberi pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar dalam Muhlisin (2008:28), yang mengatakan “kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan”.

Menurut Muhlisin (2008:28), kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara kongkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
2. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada

parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan orang lain.

Kinerja guru sangat penting untuk dipertahankan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Danim. S (2002:39) “Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: Guru sebagai pengajar, Guru sebagai pembimbing dan Guru sebagai administrator kelas. Sedangkan menurut Rasto (2015:1) dimensi Kinerja Mengajar Guru terdiri dari (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) mengevaluasi pembelajaran.”

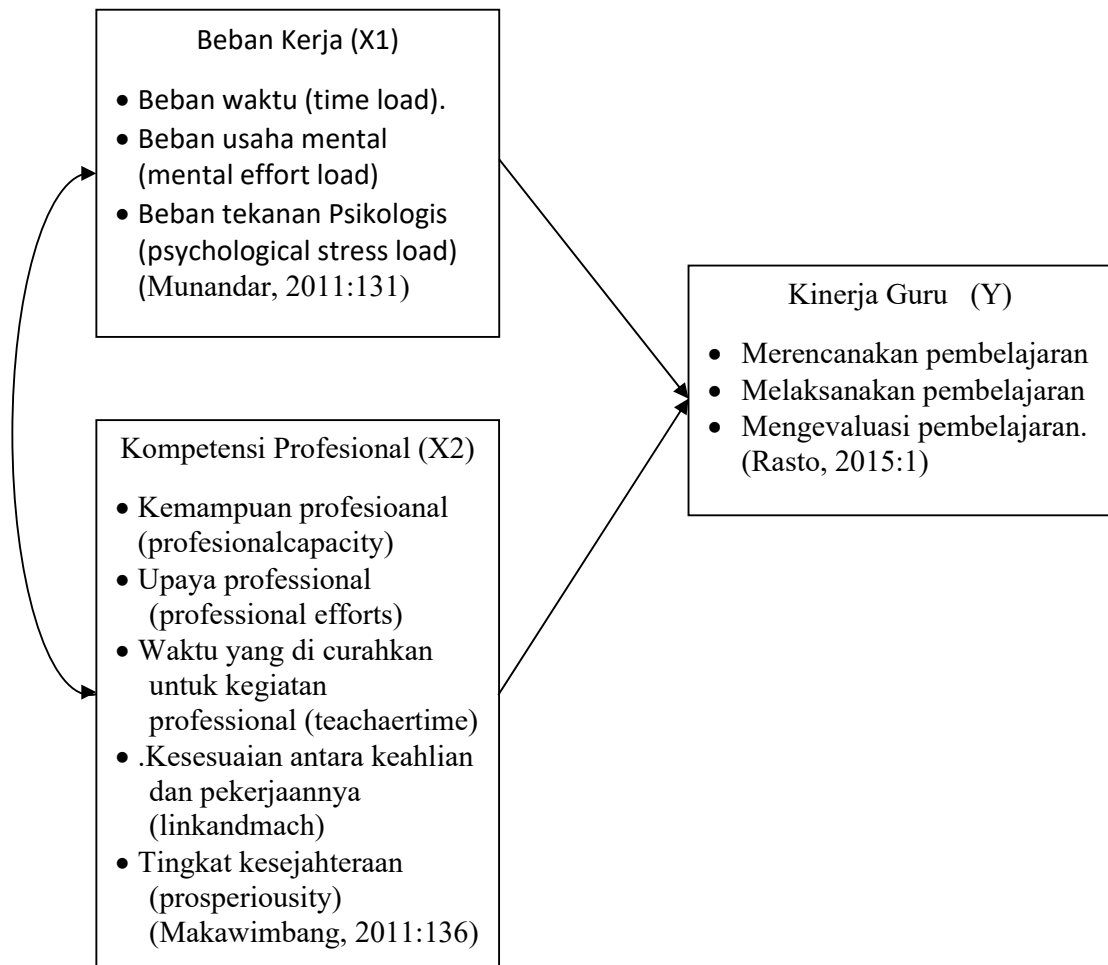
Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kerja guru antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2012:37). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2012:68). Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini :

Pengertian beban kerja menurut Munandar, (2001:383). adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Makawimbang (201:134) guru yang professional adalah mereka yang memiliki kemampuan professional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik. Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab Guru, Rasto (2015:1) menyatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, Erlina (2008:49), mengatakan hipotesis adalah proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Proporsi juga merupakan ungkapan dan pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena-fenomena.

Dengan demikian hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan teoritis serta kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh beban kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 di Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009: 2). Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan (Nasir 2008:51). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2009:55).

Menurut Sugiyono (2009:147), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Metode deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran dari masing-masing objek penelitian yaitu variable Beban Kerja, Profesionalitas, dan Kinerja Guru.

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic dan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Kota Bandung.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Penjelasan variabel pada penelitian menurut Sugiyono (2012:38) yaitu segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Independent

Variabel independent (bebas) menurut Sugiyono (2012:39) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent pada penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1) dan Kompetensi Profesional (X_2).

a. Beban Kerja (X_1)

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

b. Kompetensi Profesional (X_2)

Menurut Makawimbang (2011: 134), guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan professional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik.

2. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2012:39). Variabel dependent atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja. Rasto (2015:1) menyatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berikut ini tabel mengenai variable - variabel yang bersangkutan dalam penelitian beserta indikatornya:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Munandar,2001:383)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beban waktu (<i>time load</i>). ▪ Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) ▪ Beban tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. ▪ Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. ▪ Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. 	Ordinal
	Guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan profesional (<i>professionalca pasity</i>). ▪ Upaya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan. ▪ Terukur dari 	

<p>Kompetensi Profesional (X₂)</p>	<p>(Makawimbang, 2011: 134)</p>	<p>profesional (<i>professionalefforts</i>),</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (<i>teachaertime</i>) ▪ Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (<i>linkandmach</i>), ▪ Tingkat kesejahteraan (<i>prosperiousit</i>) 	<p>kegiatan mengajar, pengabdian dan pelatihan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya. ▪ Terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak. ▪ Terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. 	<p>Ordinal</p>
<p>Kinerja Guru (Y)</p>	<p>Kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. (Rasto, 2015:1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merencanakan pembelajaran ▪ Melaksanakan pembelajaran ▪ Mengevaluasi pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. ▪ Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa. ▪ Pemberian tugas-tugas kepada siswa. ▪ Kemampuan mengelola kelas. ▪ Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. 	<p>Ordinal</p>

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari Guru yang pernah dan masih mengajar di sekolah lain disamping melaksanakan tugas mengajar di sekolah induk di SMP Negeri 13 Bandung. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengamatan di objek penelitian atau dari hasil observasi serta beberapa catatan yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang akan diteliti, dalam hal ini Tata Usaha (TU) dan para guru SMP Negeri 13 Bandung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan dokumentasi :

1. Studi Pustaka,

Teori yang diperoleh dari literatur, artikel, jurnal dan penelitian terdahulu.

Metode ini digunakan untuk mempelajari dan memahami literature – literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan langsung pada objek yang diteliti.

Penelitian dilakukan dengan cara penelitian meliputi

- a. *observation* (penelitian) yaitu dengan melihat dengan mengamati secara langsung ke lokasi penelitian yaitu SMP Negeri 13 Kota Bandung.
- b. Kuisisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada Guru. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan mendatangi satu persatu calon responden, mengecek apakah calon responden bersedia atau tidak untuk mengisi kuisisioner. Dengan cara menyebarkan kuisisioner secara tertutup kepada responden yang menjadi sampel untuk mengukur kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru. Prosedur ini penting dilaksanakan karena peneliti ingin menjaga agar kuisisioner hanya diisi oleh responden yang telah sesuai dengan kriteria penulis.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau *study sensus* (Sabar, 2007). Sedangkan menurut Sugiyono (2011:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini meliputi Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung yaitu sebanyak 31 orang.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:80). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu.

Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).Teknik atau cara penarikan sampel pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2008:122)adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Adapun kriteria yang digunakan untuk menyeleksi sampel penelitian adalah:

- (1) Guru yang bekerja di SMP Negeri 13 Kota Bandung
- (2) Guru yang mengalami kekurangan jam mengajar
- (3) Guru yang bersedia mengisi kuisisioner

Banyak sampel pada penelitian ini sama dengan banyak populasi yakni sebanyak 31 responden sesuai dengan kriteria penelitian yang disampaikan sebelumnya karena data diperoleh melalui sensus.

3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1. Rancangan Analisis

3.5.1.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis data, perlu Uji Validitas untuk menggambarkan bagaimana questioner (pernyataan atau item) benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sarannya. Karena tidak pernah disarankan untuk mengadakan uji signifikan pada analisis item, maka teknik yang

digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara eskor item secara keseluruhan, yang merupakan dasar dari korelasi pearson adapun rumus korelasi person yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = korelasi validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam distribusi Y

n = banyaknya responden

Karena dalam kenyataan sulit untuk dijumpai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,60 maka American Psychological Association (1985) menetapkan bahwa koefisien validitas yang berkisar antar 0,30-0,40 dianggap cukup tinggi untuk digunakan dalam suatu penelitian.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang

berbeda. Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach's Alpha (Husein Umar, 2011:170) dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Sb^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyak butir pertanyaan

$\sum Sb^2$ = jumlah deviasi standar butir/jumlah varians dari tiap
Instrument

St^2 = deviasi standar total/variens dari keseluruhan instrumen

Koefisien reabilitas skala haruslah diusahakan setinggi mungkin, yang besarnya mendekati satu. Adapun kaidah keputusan menggunakan nilai kritis *alpha cronbrach* yaitu jika nilai koefisien ≥ 0.70 maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian (Hair et.al: 2011).

3.5.1.3 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependent dan independent dalam penelitian, yaitu Beban Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Kinerja

(Y). Berikut adalah langkah-langkah analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Editing Data

Proses editing merupakan proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistinsi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.

b) Pengkodean Data

Pengkodean data dimaksudkan untuk menterjemahkan data yang kita peroleh ke dalam kode-kode yang biasanya dalam bentuk angka. Misalnya dalam penelitian, dimana instrumen kuesionernya menggunakan skala ordinal likert. Maka Pengkodeannya adalah sebagai berikut. STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, CS (Cukup Setuju) diberi nilai 3, S (Setuju) diberi nilai 4, dan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5. Sedangkan untuk *screening question* dilakukan pengkodean apa adanya. Tujuannya ialah agar data tersebut dapat dipindahkan dan diolah dengan *software* komputer semacam *Excel* dan *SPSS*. Sehingga mempermudah peneliti dalam mengolah data dan mengurangi probabilitas salah penghitungan dalam proses analisis dan penarikan kesimpulan.

c) Melakukan Analisis Jenjang

Analisis Jenjang dilakukan dengan menghitung,

$$1) \text{ skor terendah} = 1 (\text{skala likert terendah}) \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan}$$

$$2) \text{ skor tertinggi} = 5 (\text{skala likert tertinggi}) \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan}$$

- 3) Interval total = skor tertinggi – skor terendah
- 4) Interval antar kategori = interval total : 5 (jumlah kategori)
- d) Langkah selanjutnya adalah melakukan teknik penghitungan persentase. Dengan menghitung rumusan sebagai berikut:

$$\text{Presentase} = (\text{Score real} : \text{Score Maksimal}) \times 100\%$$

Dimana *score real* adalah *score* sebenarnya untuk masing-masing item, sedangkan *score* maksimal adalah nilai yang diperoleh bila semua responden menjawab sangat setuju.

- e) Langkah terakhir dalam analisis deskriptif, agar data lebih mudah dimengerti, maka sebaiknya dibuat uraian deskriptif singkat untuk masing-masing variabel.

3.5.1.4. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda yang diolah melalui program IBM SPSS 23.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang persyaratan uji analisis untuk Regresi Berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik. Menurut Damodar Gujarati (2006), agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) maka perlu

dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2006: 95), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflasion factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji

statistik melalui Uji Durbin-Watson (DW test) (Ghozali,2006: 100). Durbin Watson test dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (du) dan (4-du) maka koefisien autokorelasi =0, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl) maka autokorelasi > 0 , berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila DW lebih besar dari (4-dl) maka koefisien autokorelasi < 0 , berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila DW terletak antara (du) dan (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4- dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006: 125). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2006: 126). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006: 126) :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006: 147). Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, untuk menguji normalitas data dapat digunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_a) untuk data berdistribusi tidak normal. Dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov.

Hipotesis yang dikemukakan:

H_0 = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

2. Model Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Kota Bandung akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis, berupa analisis regresi berganda yang merupakan alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh lebih dari satu variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kompetensi Profesional

e = *error (residual)*

Koefisien β bernilai positif (+) berarti hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, peningkatan (penurunan) besarnya variabel bebas akan diikuti oleh besarnya peningkatan (penurunan) besarnya variabel terikat. Sedangkan jika koefisien β bernilai negatif (-) berarti hubungan yang berlawanan arah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan (penurunan) besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan (peningkatan) besarnya nilai variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi adalah hubungan searah data penyebab atau yang mempengaruhinya disebut variabel bebas atau variabel independen biasanya dilambangkan dengan huruf X sedangkan data akibat yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen biasanya dilambangkan dengan huruf Y . Korelasi Pearson Product Moment (PPM) Gunanya :

- a. Untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel satu dengan yang lainnya.

- b. Untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya yang dinyatakan dalam persen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum XY) \left(n \sum X^2 (n \sum Y^2) \right)}}$$

Menurut Sugiyono (2012:250), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau yang biasa disebut korelasi pearson merupakan analisis untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang mempunyai data berdistribusi normal dan data berbentuk interval atau rasio (Priyatno, 2012:103). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompetensi Profesional secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu Kinerja Guru. Persentase pengaruh semua variabel bebas atas nilai variabel terikat di tunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (r^2).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel Y di pengaruhi variabel X1, X2

r^2 = Koefisien berganda antara X1, X2 terhadap Y

Sumber: Sugiyono (2012:231)

3.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono, (2012:190) uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda, atau uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja dan Kompetensi Profesional secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Guru* pada SMP Negeri 13 Kota Bandung. Pengujian akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau

toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $df_1 = k$ sedangkan $df_2 = n-k-1$. Adapun kaidah keputusan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Atau pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS:

a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Nilai probabilitas dari uji F dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance*.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012:194). Tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara signifikan terdapat hubungan dengan variabel terikat dengan melakukan hipotesa sebagai berikut:

a) **Beban Kerja**

$H_0 : \beta_1 = 0$: Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

b) **Kompetensi Profesional**

$H_0 : \beta_2 = 0$: Kompetensi Profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Kompetensi Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 13 Kota Bandung

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Tingkat signifikan 0,05 atau 0.05% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $df = n-k-1$.

Sedangkan kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian seperti yang tercantum di bawah ini:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Atau didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS:

a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada sub bab ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis diawali dengan memaparkan gambaran lokasi penelitian, karakteristik responden kemudian dilanjutkan dengan analisis deskripsi Beban Kerja, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru, serta analisis regresi berganda.

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

SMP Negeri 13 Bandung didirikan pada tahun 1965 dengan tipe sekolah A. Dibangun oleh perusahaan kontraktor CV. Waluya di atas tanah milik CV. Haruman dengan Surat Keputusan (SK) Nomor : 945/VI/II/DSN/1957 tanggal 1 Agustus 1967.

Sekolah yang berdiri di atas lahan seluas 6940 m² dengan luas bangunan 5.916 m² ini beralamat di jalan Mutiara no. 15 Kelurahan Turangga Kecamatan Lengkong.

Dengan fasilitas pembelajaran yang cukup lengkap mulai dari Perpustakaan, Laboratorium Prakarya, Laboratorium IPA, Ruang Guru, *Meeting Room*, Ruang Tata Usaha, Ruang Dewan Sekolah, Ruang Kesenian, Ruang UKS, Ruang Bimbingan Konseling, Aula, Masjid, Koperasi, Kantin, Lapangan Sepak Bola, Lapangan Upacara, Sanggar pramuka, dan Despara menjadikan siswa SMP

Negeri 13 berhasil meraih prestasi baik di bidang akademik maupun non akademik. Berbagai lomba dan turnamen di tingkat Kota, Propinsi bahkan Nasional, baik bidang olah raga maupun seni siswa SMPN 13 berhasil meraih kejuaraan. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari pembinaan yang maksimal dari para Guru dan Kepala Sekolah.

Sejak berdirinya dari tahun 1965 sampai sekarang (2018), SMP Negeri 13 Bandung telah mengalami beberapa periode pergantian Kepala Sekolah. Umumnya, para Kepala Sekolah telah memiliki pengalaman luas dan melewati tahapan proses karier yang paling mendasar dalam dunia pendidikan yaitu sebagai Guru.

Berikut adalah daftar kepala sekolah yang pernah menjabat di SMPN 13 Kota Bandung,

Tabel 4.1
Daftar Kepala Sekolah

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1	Drs. Akis Susila	1965 – 1977
2	Moch. Hanafi WS, BA	1977 – 1986
3	Lalu Yusuf	1986 – 1988
4	Rombang Kushardi, BA	1988 – 1989
5	Drs. Deddy Koswara	1989 – 1995
6	Drs. A Sumarna	1995 – 1997
7	Drs. H. Didi S Hasbiadi	1997 – 2000
8	Drs. H. Dadang H, M.M.Pd	2000 – 2005
9	Suyanto, S.Pd., MM	2005 – 2011
10	Drs. Bambang Ariyanto, M.Pd.	2012 – 2015
11	H. Nandi Supriyadi, M.Pd.	2015 – 2016
12	Yus Bachrul Ullum, S.Pd, M.M	2016 (PLT)
13	Jajang Hernawan, S.Pd, M.M.Pd	2017 – hingga sekarang

2. Visi dan Misi Sekolah

Visi Sekolah adalah terwujudnya sekolah sehat yang berbudaya lingkungan untuk meningkatkan prestasi, iman dan taqwa, serta berkompetensi global.

Adapun Misi :

1. Membudayakan hidup sehat dan lingkungan bersih.
2. Mengembangkan pembelajaran berstandar Nasional dan Internasional.
3. Meningkatkan prestasi kurikuler dan ekstrakurikuler serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
4. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran berbasis IT.
5. Mewujudkan MBS sebagai system pengelolaan yang transparan dan akuntabel.

3. Daftar Jumlah Siswa

Berikut adalah daftar perkembangan jumlah siswa SMPN 13 Kota Bandung sejak tahun pelajaran 2011 – 2012 hingga sekarang (tahun pelajaran 2017 – 2018).

Tabel 4.2
Daftar Jumlah Siswa

Th. Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah (VII + VIII + IX)	
	Jml Siswa	Jml Rom Bel	Jml Siswa	Jml Rom bel	Jml Siswa	Jml Rom Bel	Siswa	Rombel
2011-2012	368	9	370	9	433	10	1171	28
2012-2013	234	9	390	12	380	12	714	32
2013-2014	439	12	252	9	394	11	1085	32
2013-2015	375	11	448	13	256	8	1089	32
2015-2016	287	7	402	11	458	12	1147	30
2016-2017	358	10	322	9	408	11	1088	30
2017-2018	351	11	376	11	322	9	1049	31

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik yang dimiliki para responden. Dimana karakteristik responden diketahui berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Berikut ini disajikan karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	6	19.35%
Perempuan	25	80.65%
Total	31	100

Tabel 4.3 memperlihatkan karakteristik jenis kelamin yang menjadi responden, mayoritas responden sebanyak 25 orang atau 80.65% yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan 6 orang atau 19.35% yang berjenis kelamin laki-laki. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki.

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25 tahun	1	3.25%
26 – 35 tahun	1	3.25%
36 – 45 tahun	2	6.45%
> 46 tahun	27	87.09%
Total	31	100

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 1 orang atau 3.25%, responden yang berusia antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 1 orang atau 3.25%, responden yang berusia antara

36 sampai 45 tahun sebanyak 2 orang atau 6.45%, dan responden yang berusia lebih dari 46 tahun sebanyak 27 orang atau 87.09%. Dengan demikian mayoritas Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung berusia lebih dari 46 tahun.

4.1.3 Uji Instrument Penelitian

Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	1	0.565	0.3	Valid
	2	0.715	0.3	Valid
	3	0.822	0.3	Valid
	4	0.579	0.3	Valid
	5	0.752	0.3	Valid
	6	0.729	0.3	Valid
Kompetensi	1	0.700	0.3	Valid
	2	0.762	0.3	Valid
	3	0.516	0.3	Valid
	4	0.739	0.3	Valid

Variabel	Nomor Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Profesional (X2)	5	0.702	0.3	Valid
	6	0.727	0.3	Valid
	7	0.772	0.3	Valid
	8	0.592	0.3	Valid
	9	0.758	0.3	Valid
	10	0.581	0.3	Valid
Kinerja Guru (Y)	1	0.675	0.3	Valid
	2	0.671	0.3	Valid
	3	0.680	0.3	Valid
	4	0.573	0.3	Valid
	5	0.723	0.3	Valid
	6	0.727	0.3	Valid
	7	0.670	0.3	Valid
	8	0.766	0.3	Valid
	9	0.549	0.3	Valid
	10	0.631	0.3	Valid
	11	0.705	0.3	Valid
	12	0.761	0.3	Valid

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada masing-masing item pertanyaan variabel Beban Kerja, Kompetensi Profesional, dan Kinerja yang diukur melalui nilai korelasi *product moment* yang memiliki nilai di atas nilai koefisien valid sebesar 0.3, dengan demikian maka masing-masing pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* yang dihitung dengan

menggunakan program SPSS dengan ketentuan batas minimal sebesar 0.7 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.790	0.70	Reliabel
Kompetensi Profesional (X2)	0.877	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.894	0.70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.6 nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner keenam variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.7 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel Beban Kerja, Kompetensi Profesional, dan Kinerja Guru handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependent dan independent dalam penelitiannya itu Beban Kerja, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru, yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner. Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing variabel-variabel tersebut, maka peneliti membuat pengkategorian dalam garis interval sebagai berikut:

- a. Jumlah keseluruhan responden adalah 31 orang dan untuk nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 sedangkan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1.
- b. Diperoleh rata-rata skor ideal adalah $5 \times 31 = 155$ dan rata-rata skor terkecil $1 \times 31 = 31$. Adapun nilai persentase terkecil adalah $(31:155) \times 100\% = 20\%$.
- c. Diperoleh nilai rentang $100\% - 20\% = 80\%$ jika dibagi 5 skala pengukuran akan didapat nilai interval persentase sebesar 16%, maka kategori interpretasi skor dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Kategori Interpretasi Skor

Hasil Perhitungan	Kategori
20% s/d 36%	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
>36% s/d 52%	Tidak Baik/Rendah
>52% s/d 68%	Cukup Baik/Sedang
>68% s/d 84%	Baik/Tinggi
>84% s/d 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Untuk selanjutnya maka tabel kategori interpretasi skor diatas pun dapat digunakan untuk masing-masing indikator pada masing-masing variabel. Dan berikut akan dijelaskan gambaran mengenai tanggapan responden tersebut.

4.1.4.1 Gambaran Beban Kerja di SMP Negeri 13 Kota Bandung

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar,2001:383). Dalam penelitian ini Beban Kerja diukur dengan 6 item pernyataan. Dari 31 responden

yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Beban Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Presentase (%)	Ket.
	5	4	3	2	1			
Beban Waktu (<i>time load</i>)								
Beban waktu mengajar yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku	5	12	13	1	0	114	73.55%	Baik
Beban waktu mengajar yang telah diberikan kepada guru sesuai proporsi masing-masing guru	5	11	12	3	0	111	71.61%	Baik
Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>)								
Beban mental mengajar dapat ditangani dengan baik oleh guru	10	10	7	4	0	119	76.77%	Baik
Guru bisa mengatur beban mental proses belajar mengajar secara baik	8	10	13	0	0	119	76.77%	Baik
Beban Tekanan Psikologis (<i>psycological stress load</i>)								
Guru mampu mengajar dengan profesional dengan meminimalisir beban tekanan psikologis yang mungkin muncul	8	7	16	0	0	116	74.84%	Baik
Guru senantiasa memajemen setiap tekanan psikologis yang ada dalam proses belajar mengajar di kelas	8	15	5	3	0	121	78.06%	Baik
Jumlah						700	451,6%	
Rata-rata						116,6	75,27%	Baik

Tabel 4.9
Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Skor	Hasil Perhitungan	Kategori
Beban Waktu (<i>time load</i>)			
Beban waktu mengajar yang diberikan	114	< 116,6	Kurang

kepada guru sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku			
Beban waktu mengajar yang telah diberikan kepada guru sesuai proporsi masing-masing guru	111	< 116,6	Kurang
Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>)			
Beban mental mengajar dapat ditangani dengan baik oleh guru	119	\geq 116,6	Baik
Guru bisa mengatur beban mental proses belajar mengajar secara baik	119	\geq 116,6	Baik
Beban Tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>)			
Guru mampu mengajar dengan profesional dengan meminimalisir beban tekanan psikologis yang mungkin muncul	116	< 116,6	Kurang
Guru senantiasa memajemen setiap tekanan psikologis yang ada dalam proses belajar mengajar di kelas	121	\geq 116,6	Baik

Berdasarkan tabel 4.8 variabel Beban Kerja (X1) dan table 4.9 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 31 orang, diperoleh total skor sebesar 700 dengan rata-rata skor 116,6 atau sebesar 75.27%. Berdasarkan kategori interpretasi skor pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 6 butir pernyataan yang diajukan mengenai Beban Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah baik dan mampu menyelesaikan kegiatan kerjanya dalam jangka waktu tertentu.

Namun demikian skor dua pernyataan dari Beban Waktu (*time load*) berada di bawah rata-rata. Ini berarti beban waktu mengajar yang diberikan kepada guru-guru masih belum sesuai dengan peraturan yang berlaku dan belum sesuai dengan proporsi masing-masing guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung.

4.1.4.2 Gambaran Kompetensi Profesional di SMP Negeri 13 Kota Bandung

Guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik (Makawimbang, 2011: 134) Dalam penelitian ini Kompetensi Profesional Guru diukur dengan 10 item pernyataan. Dari 31 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kompetensi Profesional sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2)

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Persentase (%)	Ket.
	5	4	3	2	1			
Kemampuan Profesional (<i>professional capacity</i>)								
Guru memiliki kemampuan profesional yang baik dalam proses belajar mengajar	11	14	5	1	0	128	82.58%	Baik
Guru mengajar bidang ilmu yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya	9	12	10	0	0	123	79.35%	Baik
Upaya Profesional (<i>professional efforts</i>)								
Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya	8	16	7	0	0	125	80.65%	Baik
Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti seminar yang sesuai dengan bidangnya	10	15	4	2	0	126	81.29%	Baik
Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (<i>teacher time</i>)								
Guru senantiasa mengalokasikan waktu khusus guna meningkatkan keprofesionalannya	10	13	7	1	0	125	80.65%	Baik
Guru berupaya untuk mendisiplinkan diri dalam hal alokasi waktu guna diisi dengan kegiatan yang meningkatkan kompetensinya	7	14	9	1	0	120	77.42%	Baik

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Persentase (%)	Ket.
	5	4	3	2	1			
Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (<i>link and mach</i>)								
Guru memiliki kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya	14	9	7	1	0	129	83.23%	Baik
Guru hanya mengajar materi ajar yang sesuai dengan kompetensinya	13	12	6	0	0	131	84.52%	Sangat Baik
Tingkat kesejahteraan (<i>prosperiousity</i>)								
Guru memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai	12	12	5	2	0	127	81.94%	Baik
Guru senantiasa memenuhi kebutuhan kesehatan dan pendidikan keluarganya	6	19	6	0	0	124	80.00%	Baik
Jumlah						1258	486,96%	
Rata-rata						125,8	81.16%	Baik

Tabel 4.11

Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2)

Pernyataan	Skor	Hasil Perhitungan	Kategori
Kemampuan Profesional (<i>professional capacity</i>)			
Guru memiliki kemampuan profesional yang baik dalam proses belajar mengajar	128	> 125,8	Baik
Guru mengajar bidang ilmu yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya	123	< 125,8	Kurang
Upaya Profesional (<i>professional efforts</i>)			
Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya	125	< 125,8	Kurang
Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti seminar yang sesuai dengan bidangnya	126	> 125,8	Baik
Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (<i>teachaer time</i>)			
Guru senantiasa mengalokasikan waktu khusus guna meningkatkan	125	< 125,8	Kurang

Pernyataan	Skor	Hasil Perhitungan	Kategori
keprofesionalannya			
Guru berupaya untuk mendisiplinkan diri dalam hal alokasi waktu guna diisi dengan kegiatan yang meningkatkan kompetensinya	120	< 125,8	Kurang
Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (<i>link and mach</i>)			
Guru memiliki kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya	129	> 125,8	Baik
Guru hanya mengajar materi ajar yang sesuai dengan kompetensinya	131	> 125,8	Baik
Tingkat kesejahteraan (<i>prosperiousity</i>)			
Guru memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai	127	> 125,8	Baik
Guru senantiasa memenuhi kebutuhan kesehatan dan pendidikan keluarganya	124	< 125,8	Kurang

Gambaran yang diperoleh dari tabel 4.10 variabel Kompetensi Profesional dan table 4.11 Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional (X2) dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah responden 31 orang, diperoleh total skor sebesar 1258 dengan rata-rata 125,8 atau sebesar 81.16%. Berdasarkan kategori interpretasi skor pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 10 butir pernyataan yang diajukan mengenai Kompetensi Profesional termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen para Guru meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya di SMP Negeri 13 Kota Bandung dinilai baik.

Namun demikian skor pada pernyataan Guru mengajar bidang ilmu sesuai dengan latar belakang pendidikannya, berada di bawah skor rata-rata. Artinya ada

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Persentase %	Ket.
	5	4	3	2	1			
Guru memiliki penguasaan materi yang mumpuni sesuai bidang ajarnya	11	10	9	1	0	124	80.00%	Baik
Guru mampu memberikan penjelasan yang jelas dan terperinci kepada setiap siswa untuk bidang ilmu yang diajarkannya	6	15	10	0	0	120	77.42%	Baik
Penguasaan metode dan strategi mengajar								
Guru senantiasa memiliki metode proses belajar mengajar yang memadai	6	16	7	2	0	119	76.77%	Baik
Guru senantiasa memiliki strategi proses belajar mengajar yang memadai	7	17	6	1	0	123	79.35%	Baik
Pemberian tugas-tugas kepada siswa								
Guru senantiasa memberikan tugas-tugas secara rutin kepada setiap siswa	6	13	11	1	0	117	75.48%	Baik
Guru mampu memberikan tugas yang berbobot kepada setiap siswanya	8	12	8	3	0	118	76.13%	Baik
Kemampuan mengelola kelas								
Guru memiliki kemampuan mengelola kelas yang baik	8	14	9	0	0	123	79.35%	Baik
Guru mampu mengarahkan dan sekaligus menjadi pemimpin yang baik di kelas tempat mengajar	6	18	5	2	0	121	78.06%	Baik
Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi								
Guru mampu melakukan proses penilaian kepada siswanya secara profesional	6	12	11	2	0	115	74.19%	Baik
Guru mampu melakukan proses evaluasi kepada siswanya secara baik	9	12	8	2	0	121	78.06%	Baik
Jumlah						1444	931,56%	
Rata-rata						120,33	77.63%	Baik

Tabel 4.13

**Kategori Interpretasi Berdasarkan Skor Rata-rata Tanggapan
Responden Tentang Kinerja (Y)**

Pernyataan	Skor	Hasil	Kategori
------------	------	-------	----------

		Perhitungan	
Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar			
Guru memiliki kemampuan yang baik dalam membuat perencanaan proses belajar mengajar	122	> 120,33	Baik
Guru memiliki kemampuan yang baik dalam membuat persiapan proses belajar mengajar	121	> 120,33	Baik
Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa			
Guru memiliki penguasaan materi yang mumpuni sesuai bidang ajarnya	124	> 120,33	Baik
Guru mampu memberikan penjelasan yang jelas dan terperinci kepada setiap siswa untuk bidang ilmu yang diajarkannya	120	< 120,33	Kurang
Penguasaan metode dan strategi mengajar			
Guru senantiasa memiliki metode proses belajar mengajar yang memadai	119	< 120,33	Kurang
Guru senantiasa memiliki strategi proses belajar mengajar yang memadai	123	> 120,33	Baik
Pemberian tugas-tugas kepada siswa			
Guru senantiasa memberikan tugas-tugas secara rutin kepada setiap siswa	117	< 120,33	Kurang
Guru mampu memberikan tugas yang berbobot kepada setiap siswanya	118	< 120,33	Kurang
Kemampuan mengelola kelas			
Guru memiliki kemampuan mengelola kelas yang baik	123	> 120,33	Baik
Guru mampu mengarahkan dan sekaligus menjadi pemimpin yang baik di kelas tempat mengajar	121	> 120,33	Baik
Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi			
Guru mampu melakukan proses penilaian kepada siswanya secara profesional	115	< 120,33	Kurang
Guru mampu melakukan proses evaluasi kepada siswanya secara baik	121	> 120,33	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 variabel Kinerja dan tabel 4.13 Interval SkorTanggapan Responden Tentang Kinerja (Y) dengan jumlah item pernyataan 12 butir dan jumlah responden 31 orang, diperoleh total skor sebesar 1444 dengan rata-rata skor 120,33 atau sebesar 77.63%. Berdasarkan kategori interpretasi skor pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 12 butir pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh Guru di sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka berupaya mencapai tujuan di SMP Negeri 13 Kota Bandung dinilai baik.

Namun demikian Kinerja sebagian responden atau Guru dalam hal menerapkan metode pembelajaran, pemberian tugas-tugas kepada siswa dan melakukan proses penilaian masih berada sedikit dibawah skor rata-rata.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Kompetensi Profesional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, maka akan dilakukan serangkaian proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diantaranya pengujian asumsi klasik, model regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji simultan (f-test), dan uji parsial (t-test).

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu Uji Normalitas, uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan model regresi, supaya model regresi yang terbentuk menghasilkan estimasi yang memenuhi kriteria BLUE (*best linier unbiased estimated*).

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat digunakan uji kolmogorov-smirnov. Apabila nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi berdistribusi secara normal. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

$\alpha = 5\%$

Kriteria uji : H_0 ditolak apabila nilai $p\text{-value} < \alpha$

Dengan menggunakan program IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil uji kolmogorof-smirnof (K-S) satu sampel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68948607
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.077
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.11 uji Kolmogorov Smirnov terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal sehingga model memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda

yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Apabila nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas pada penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

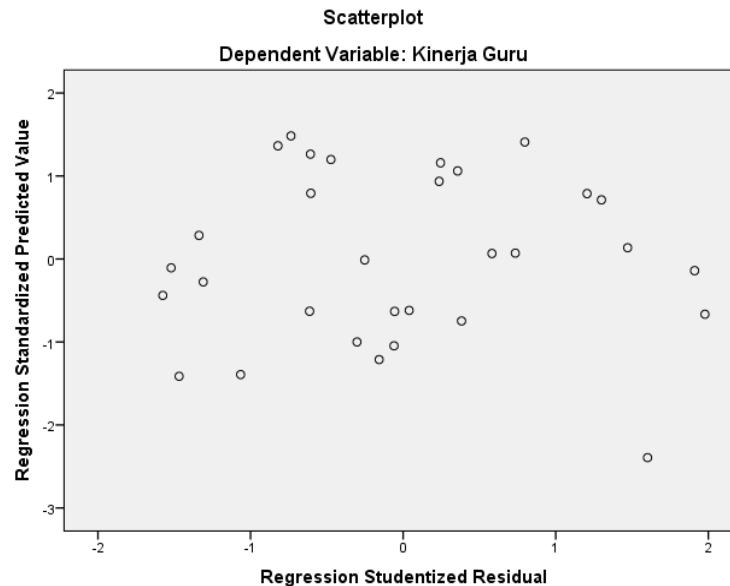
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.623	1.606
Kompetensi Profesional	.623	1.606

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pada variabel Beban Kerja dan Kompetensi Profesional memiliki nilai VIF di bawah batas yang telah ditetapkan yaitu sebesar 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat kuat diantara variabel independent yang dapat menyebabkan taksiran dan kesalahan standarnya menjadi sangat sensitive terhadap perubahan dalam data. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel bebas dalam model.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji homogenitas varians residu dalam sebuah model regresi. Model yang baik mensyaratkan terbebas dari

masalah heteroskedastisitas. Gambar berikut digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas:



Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedastisitas karena pada gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan. Sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas atau adanya homoskedastisitas sudah terpenuhi untuk persamaan regresi.

4. Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara

residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model. Model yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi dalam model. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.746	3.81898	2.183

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 di atas diketahui bahwa DW = 2.183 dengan taraf 5% dan n = 31 maka diperoleh nilai dU sebesar 1.57, dengan demikian nilai 4-dU = (4-1.57) = 2.43. Berdasarkan pengambilan keputusan dinyatakan sebelumnya maka diperoleh dU (1.57) < DW (2.183) < 4-dU (2.43) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model. Dengan demikian tidak terjadi hubungan yang kuat antar residual pada model

4.1.5.2 Model Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui model persamaan dari Beban Kerja Dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

- a = konstanta
 X_1 = Beban Kerja
 X_2 = Kompetensi Profesional
 b_1, \dots, b_2 = koefisien regresi
 ε = *error term*

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17

Model Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.681	3.370	1.389	.176
Beban Kerja	1.222	.230	5.317	.000
Kompetensi Profesional	.414	.141	2.932	.007

Berdasarkan *output* tabel 4.12 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.681 + 1.222(X_1) + 0.414(X_2)$$

Persamaan dari analisis regresi berganda yang tersaji di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 4.681 menunjukkan rata-rata skor Kinerja Guru jika Beban Kerja dan Kompetensi Profesional bernilai nol.
- b) Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_1) adalah 1.222 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja Guru yang

dipengaruhi oleh Beban Kerja, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada skor variabel Beban Kerja sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja Guru diprediksikan akan meningkat sebesar 1.222 satuan.

- c) Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Profesional (X_2) adalah 0.414 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Kompetensi Profesional, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada skor variabel Beban Kerja sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja Guru diprediksikan akan meningkat sebesar 0.414 satuan.

4.1.5.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan serta arah hubungan variabel independen yaitu dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil estimasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.18

Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.873 ^a	.763	.746	3.81898	2.183
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi berganda (R) Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru 0.873. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.6, maka koefisien korelasi sebesar 0.873 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri 13 Kota Bandung.

4.1.5.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ maka diperoleh :

$$KD = (0.873)^2 \times 100\% = 76.3\%$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan dan table 4.13 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76.3%. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi Kinerja Guru yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Kompetensi Profesional adalah sebesar 76.3%, sedangkan sisanya sebesar $(1-R^2) = 23.7\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Simultan (f-test)

Uji keberartian regresi adalah angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antar dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012:222). Uji F adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun uji keberartian regresi dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 23.0 for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Keberartian Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.922	2	655.961	44.976	.000 ^b
	Residual	408.369	28	14.585		
	Total	1720.292	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 44.976 dengan *p-value* sebesar 0.000 dengan $\alpha=0.05$ serta derajat kebebasan $v_1=k=2$ dan $v_2=n-(k+1) = 31-(2+1) = 28$ maka didapat $F_{tabel} = 3.340$, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44.976 > 3.340$), selain itu diperoleh hasil nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinannya ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa regresi berarti, sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

4.1.6.2 Uji Parsial (t-test)

Uji keberartian koefisien regresi digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh antar variabel *independent* dan *dependent* dengan salah satu variabel *independent* dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2012:235). Adapun uji keberartian koefisien regresi dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 23.0 for windows* adalah sebagai berikut

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.681	3.370	1.389	.176
Beban Kerja	1.222	.230	5.317	.000
Kompetensi Profesional	.414	.141	2.932	.007

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (v) = $n-(k+1) = 31-(2+1) = 28$ didapati nilai t_{tabel} dari nilai t_{tabel} distribusi t dua pihak sebesar 2.048. Untuk memudahkan memahami kriteria pengujian, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dibandingkan.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Kota Bandung

Untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.317 dengan t_{tabel} sebesar 2.048, sehingga

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.317 > 2.048$ dan diketahui $p\text{-value} (0.000) < 0.05$ sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Beban Kerja maka akan berdampak pada Kinerja Guru yang semakin tinggi begitupula sebaliknya semakin buruk Beban Kerja maka akan berdampak pada Kinerja Guru yang semakin rendah pula.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Kota Bandung

Untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.932 dengan t_{tabel} sebesar 2.048, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.932 > 2.048$ dan diketahui $p\text{-value} (0.007) < 0.05$ sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan arah positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi Profesional maka akan berdampak pada Kinerja Guru yang semakin tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional maka akan berdampak pada Kinerja Guru yang semakin rendah.

4.2 Pembahasan

Untuk mengetahui bagaimana kaitan pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dengan kajian teori yang telah dijelaskan

sebelumnya serta penelitian terdahulu yang mendukung, maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut.

Menurut Nurmianto (2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2001; 387) berpendapat bahwa beban terlalu sedikit secara kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dirinya “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat keterampilannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung, hal ini diperlihatkan oleh nilai sig ($0.000 < \alpha (0.05)$). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa besar nilai koefisien regresi adalah 1.222 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Beban Kerja Guru dimana setiap terjadi peningkatan skor pada variabel Beban Kerja Guru sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, arah positif artinya semakin baik Beban Kerja Guru maka Kinerja Guru akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin buruk Beban Kerja Guru maka Kinerja Guru pun semakin rendah pula. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja guru di SMPN 13 Kota Bandung cukup tinggi

yang menunjukkan beban kerja yang tinggi memotivasi para guru di SMPN 13 Kota Bandung untuk berkinerja dengan baik. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Faisal Amboyo (2017) dan Juliana Sri Mulyati (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Guru yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kemampuan/kompetensi yang dimiliki guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Seorang guru yang dapat menguasai materi serta konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya, akan dapat melakukan proses pembelajaran dengan efektif. Menurut Effendi (1997) faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pengetahuan guru itu sendiri. Oleh karena itu, guru harus senantiasa berusaha meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas demi peningkatan kinerjanya.

Pernyataan tersebut senada dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung, hal ini diperlihatkan oleh nilai sig ($0.007 < \alpha (0.05)$). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa besar nilai koefisien regresi adalah 0.414 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Kompetensi Profesional dimana setiap terjadi peningkatan skor pada variabel Kompetensi Profesional sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, arah positif artinya jika Kompetensi Profesional semakin tinggi maka Kinerja

Guru akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional yang dimiliki maka Kinerja Guru pun semakin rendah pula. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) tentang pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Derajat hubungan variabel Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dapat diketahui dengan analisis korelasi berganda. Hasil output SPSS analisis korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi $R = 0.873$. Nilai ini berada pada interval $0,80 - 1.00$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru adalah sangat kuat. Untuk persamaan regresi berganda dapat disusun berdasarkan output SPSS analisis regresi berganda yang telah dilakukan. Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 4.681$, koefisien regresi $b_1 = 1.222$, $b_2 = 0,651$. Dengan demikian persamaan regresi bergandanya adalah $Y = 4.681 + 1.222(X_1) + 0.414(X_2)$

Secara simultan Beban Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Dimana besarnya pengaruh sebesar 0.763 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi Profesional memberikan pengaruh simultan sebesar 76.3% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 23.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru SMP Negeri 13 Bandung telah mampu menyelesaikan kegiatan pembelajaran dalam jangka waktu tertentu dengan baik. Namun demikian secara umum, beban waktu mengajar yang diberikan kepada Guru masih belum sesuai dengan peraturan yang berlaku dan belum sesuai dengan proporsi masing-masing,
2. Kompetensi Profesional termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen para Guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dan secara terus-menerus mengembangkan strategi mengajar untuk diterapkan di SMP Negeri 13 Kota Bandung, dinilai baik. Namun demikian terdapat Guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang diperolehnya, Guru kurang berupaya mendisiplinkan diri dalam memanfaatkan alokasi waktu guna diisi dengan kegiatan yang meningkatkan kompetensinya serta kurang memenuhi kebutuhan kesehatan dan pendidikan keluarganya.

3. Kinerja Guru termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan secara umum bahwa hasil kerja Guru di sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan SMP Negeri 13 Kota Bandung, dinilai baik. Namun demikian Kinerja sebagian Guru dalam hal menerapkan metoda pembelajaran, pemberian tugas-tugas kepada siswa dan melakukan proses penilaian sedikit berada dibawah rata-rata.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Beban Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Kota Bandung. Dimana koefisien determinasi sebesar 0.763 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi Profesional memberikan pengaruh simultan sebesar 76.3% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 23.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah

1. Kepala Sekolah melalui PKS Kurikulum hendaknya mengalokasikan waktu mengajar sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai pula dengan proporsi Guru, disamping

2. Pemetaan Guru Mata Pelajaran untuk seluruh SMP Negeri oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung hendaknya segera direalisasikan demi memenuhi kebutuhan Guru Mata Pelajaran yang sesuai dengan banyak Rombel (Rombongan Belajar), sehingga setiap Guru dapat mengajar sesuai dengan disiplin ilmunya. Dengan pemetaan yang baik diharapkan tidak ada lagi Guru Mata Pelajaran yang kekurangan jam mengajar yang menyebabkan mereka harus mencari jam tambahan di sekolah lain demi memenuhi ketentuan sertifikasi
3. Kepala Sekolah secara adil dan merata memberi kesempatan kepada setiap Guru untuk mengikuti seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan tentang strategi dan metoda pembelajaran demi meningkatkan Kompetensi Professional Guru. Dengan demikian diharapkan kinerja setiap Guru akan lebih baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Guru sehingga memberikan hasil yang lebih luas. Dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Beban Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS

Nama : Detty Alisa

Tempat, tanggal lahir : Padang, 26 Februari 1962

Agama : Islam

Status : Janda

Jumlah Anak : 2 orang

Anak ke : 2 dari 4 bersaudara

Ayah, Saunir Nurdin

Ibu, Rosmanidar

Alamat Rumah : Jl. Ancol Babakan Garut I No. 32

HP. 081320240815

Pekerjaan : Guru (PNS) di SMP Negeri 13 Bandung

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

NAMA SEKOLAH	JENJANG PEND. / PROG. STUDI	TAHUN MASUK	TAHUN LULUS	ALAMAT
SD PERTIWI PADANG	-	1968	1974	PADANG
SMP ADABIAH PADANG	-	1974	1977	PADANG
SMAN 2 PADANG	-	1977	1981	PADANG
IKIP BANDUNG	D.I / MATEMATIKA	1983	1984	BANDUNG
UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG	S.1/TEKNIK INDUSTRI	1981	1994	BANDUNG
UNIVERSITAS TERBUKA	D.3 / MATEMATIKA	1996	1998	BANDUNG
UPI BANDUNG	S.1 / MATEMATIKA	2001	2003	BANDUNG

Bandung, Juni 2018

Pembuat,

Detty Alisa

NPM. 4122.5.12.21.0015

DAFTAR PUSTAKA

- Arika. 2011. Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Danim, Sudarwan. 2012. Pengembangan Profesi Guru, dari Prajabatan. Induksi ke Professional Madani. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Erlina. 2008. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Medan: USU Press.
- Ferdinand, Augusty. 2012. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2006. Ekonometrika Dasar. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hair, J.F., et al. 2011. *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey. Pearson Education Inc.
- Handoko, T. H. 1994. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.
- Kemenpan, Permenpan No. 39/ Menpan/ 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Kusmianto. 2012. Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta: Erlangga.
- Kusnandar. 2007. Guru Profesional. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- M. B. Ali. 2010. Kamus Bahasa Indonesia. Penabur Ilmu, Bandung.
- Maister, H. David. 2008. *True Professionalism*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Makawimbang, J. H. 2011. Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

- Mansur, Muslich. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Manuaba. 2010. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Rifqi. 2008. Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. Dalam *Jurbal Fenomena*. [Online]. Vol 6 (1), 20 halaman. Tersedia: <http://www.uui.ac.id> ; <http://dppm.uui.ac.id> [12 Juli 2009].
- Muhlisin. 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. (Online). Diakses Tanggal 10 Oktober 2014. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FMZLL8hgEgJ:muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masadepan.doc>.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2010. *Stres dan Keselamatan Kerja“ Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II*. LAN Makassar.
- Nasir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pidarta. M. 2014. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwopoespito, O. S., dan Utomo, T. 2010. *Mengatasi krisis manusia di perusahaan: solusi melalui pengembangan sikap mental*. Jakarta: Grasindo.

- Prawirosentono. Suyadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rasto.2015.Pengertian Kinerja. (Online) .Diakses tanggal 7Agustus 2015, <http://rasto.staf.upi.edu/2015/08/07/pengertian-kinerja/>
- Rasto, 2015. Dimensi Kinerja Mengajar Guru. (Online). Diakses tanggal 8 Agustus 2015. <http://rasto.staf.upi.edu/2015/08/08/dimensi-kinerja-mengajar-guru/>
- Rustad Supriadi 2012. “Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2012,” Jakarta.
- Sabar, Rutoto. 2007. Pengantar Metodologi Penelitian. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Samani, Muchlas. 2006. Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia. Jakarta: Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia(SIC).
- Sekaran, Uma. 2012. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Soedijarto. 2013. Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Fakultas Ekonomi .Univrsitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1 : 72 – 79.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia. Vol.4 No.1. Hal 72-79.

- Surya, A. N. M. 2014. "Pengaruh Time pressure, Audit Risk, Professional Commitment dan Locus of Control pada Penghentian Prematur Prosedur Audit". Jurnal Akuntansi Universitas UndayanaBali 2014.
- Syaiful, Sagala. 2009. Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran. Jakarta: Uhamka Press.
- Tabrani Rusyan dkk. 2000. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta.
- Trianto dan Titik, T. T. 2011. Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Umar, Husein. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Utomo, T. W. W. 2012. Analisis Beban Kerja Dalam Rangka Analisis Kebutuhan Pegawai.
- Wangmuba. 2009. Budaya dan Profesionalisme. [Online]. Tersedia: <http://wangmuba.com/2009/02/13/budaya-dan-profesionalisme/> [Agustus 06, 2009].
- Whitmore, J. 2010. *Coaching Performance*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Yamin, Martinis. 2006. Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yaumi, Muhammad. 2011. Prinsip-Prinsip Desain Pembelajaran. Jakarta: Kencana Media Grup.
- Zulaekha, Nur. 2011. Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru . Yogyakarta: Pinus Book Publisher.

LAMPIRAN 1

A. Identitas Responden

Nama :

B. Karakteristik Responden

1. Usia

20-25 Tahun

36-45 Tahun

26-35 Tahun

>46 Tahun

2. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

KUESIONER PENELITIAN

Keterangan:

SS	:Sangat Setuju
S	:Setuju
CS	:Cukup Setuju
TS	:Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

Petunjuk pengisian kuesioner adalah dengan member tanda *checklist* (✓)

1. Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Beban Waktu (<i>time load</i>)					
1	Beban waktu mengajar yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku					
2	Beban waktu mengajar telah diberikan kepada guru sesuai profesi masing-masing guru					
	Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>)					
3	Beban mental mengajar dapat ditangani dengan baik oleh guru					
4	Guru bisa mengatur beban mental proses belajar mengajar secara baik					
	Beban Tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>)					
5	Guru mampu mengajar dengan profesional dengan meminimalisir beban tekanan psikologis yang mungkin muncul					
6	Guru senantiasa memajemen setiap tekanan psikologis yang ada dalam proses belajar mengajar di kelas					

2. Kompetensi Profesional (X2)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kemampuan Profesional (<i>professional capacity</i>)					
1	Guru memiliki kemampuan profesional yang baik dalam proses belajar mengajar					
2	Guru mengajar bidang ilmu yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
	Upaya Profesional (<i>professional efforts</i>)					
3	Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya					
4	Guru senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti seminar yang sesuai dengan bidangnya					

	Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (<i>teacher time</i>)					
5	Guru senantiasa mengalokasikan waktu khusus guna meningkatkan keprofesionalannya					
6	Guru berupaya untuk mendisiplinkan diri dalam hal alokasi waktu guna diisi dengan kegiatan yang meningkatkan kompetensinya					
	Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (<i>link and mach</i>)					
7	Guru memiliki kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya					
8	Guru hanya mengajar materi ajar yang sesuai dengan kompetensinya					
	Tingkat kesejahteraan (<i>prosperiousity</i>)					
9	Guru memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai					
10	Guru senantiasa memenuhi kebutuhan kesehatan dan pendidikan keluarganya					

3. Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar					
1	Guru memiliki kemampuan yang baik dalam membuat perencanaan proses belajar mengajar					
2	Guru memiliki kemampuan yang baik dalam membuat persiapan proses belajar mengajar					
	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa					
3	Guru memiliki penguasaan materi yang mumpuni sesuai bidang ajarnya					
4	Guru mampu memberikan penjelasan yang jelas dan terperinci kepada setiap siswa untuk bidang ilmu yang diajarkannya					
	Penguasaan metode dan strategi mengajar					
5	Guru senantiasa memiliki metode proses belajar mengajar yang memadai					

6	Guru senantiasa memiliki strategi proses belajar mengajar yang memadai					
	Pemberian tugas-tugas kepada siswa					
7	Guru senantiasa memberikan tugas-tugas secara rutin kepada setiap siswa					
8	Guru mampu memberikan tugas yang berbobot kepada setiap siswanya					
	Kemampuan mengelola kelas					
9	Guru memiliki kemampuan mengelola kelas yang baik					
10	Guru mampu mengarahkan dan sekaligus menjadi pemimpin yang baik di kelas tempat mengajar					
	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi					
11	Guru mampu melakukan proses penilaian kepada siswanya secara profesional					
12	Guru mampu melakukan proses evaluasi kepada siswanya secara baik					

----- Terimakasih atas partisipasi Anda -----