

**ANALISIS KOMPETENSI GURU PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**RAHMAT IMANSYAH**

**NIM : 17612052**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**ANALISIS KOMPETENSI GURUPADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**RAHMAT IMANSYAH  
NIM : 17612052**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS KOMPETENSI GURU PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : RAHMAT IMANSYAH  
NIM : 17612052

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing kedua,

**Tubel Agusven , ST., M.M**  
NIDN. 1017087601/ Lektor

**Risnawati , S.Sos., M.M**  
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Mengetahui  
Ketua Program Studi

**Dwi Septi Haryani S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/ Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS KOMPETENSI GURU PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : RAHMAT IMANSYAH  
NIM : 17612052

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal dua puluh dua  
Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu (22-11-2021) Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Tubel Agusven , ST., M.M**  
NIDN. 1017087601/Lektor

**Satriadi, S.AP., M.Sc**  
NIDN. 1011108901/Lektor

Anggota,

**Muhammad Rizki, M.Hsc**  
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 22 November 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
Ketua

**Charly Marlinda, SE., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN.1029127801/Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Rahmat Imansyah  
NIM : 17612052  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,28  
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Guru Pada  
Masa Pandemi Covid-19 di SMK  
Negeri 4 Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2021  
Penyusun,

**RAHMAT IMANSYAH**  
**NIM : 17612052**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Yang Utama Dari Segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada ALLAH SWT.

Taburan cinta dan kasih sayangMu telah memberikanku kekuatan, membekaliku ilmu dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada  
Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada Kedua Orangtuaku

Ibu Suryati dan Bapak Hasnan yang telah meninggal sebagai tanda bakti, hormat dan tanda terima kasih yang tiada terhingga kepada

Ibu dan Bapak yang telah memberikanku kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembarnya kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.

Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia karena kusadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ibu dan Bapak yang tak pernah henti selalu mendo'akanku dan selalu menasehatiku menjadi lebih baik.

Terima kasih Ibu... Terima kasih Bapak...

## HALAMAN MOTTO

"Dan janganlah kamu berputus asa dari kalimat Allah.  
Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan  
orang-orang yang kufur."

(QS. Yusuf: 87)

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila  
engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplh bekerja keras  
(untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah  
engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

"Bukan kecerdasan Anda, melainkan sikap Andalah yang akan  
mengangkat Anda dalam kehidupan."

(Rasulullah SAW)

"Raihlah ilmu. Dan untuk merah ilmu, belajarlh untuk  
tenang dan sabar."

(Ummar Bin Khattab

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang mana dengan taufiq, rahmat, dan hidayahNya penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS KOMPETENSI GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG” ini dalam memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



6. Bapak Tubel Agusven, ST., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberi motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kepada pihak sekolah SMK Negeri 4 yang telah memberikan izin penelitian serta kesempatan waktu dan bersedia memberikan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Seluruh teman-teman kelas Eksekutif Manajemen angkatan 2017.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi.
12. Untuk seluruh keluarga saya yang telah mensupport dan membiayai kuliah saya hingga sampai lulus, tiada kata selain ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian.
13. Dan terakhir Kepada sahabat saya yaitu TIWI, DIMAS, ANDRE Decul, WIDYA chucky, HARRY, RIO, KIKI APEK, YUDHA my brad, PAUS, dan ADIK MAKLEMAK. Terimakasih udah mendukung saya untuk menyelesaikan SKRIPSI ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon saran dan

kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 22 November 2021

Penulis,

**RAHMAT IMANSYAH**

**NIM. 17612052**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	4
1.3    Tujuan Penelitian .....	4
1.4    Kegunaan Penelitian .....	4
1.4.1    Kegunaan Ilmiah.....	4
1.4.2    Kegunaan Praktis .....	5
1.5    Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1    Tinjauan Teori.....	7
2.1.1    Manajemen .....	7
2.1.2    Pengertian Kompetensi.....	20
2.1.3.    Pembelajaran Pada Masa Covid-19 .....	41
2.2    Kerangka Pemikiran .....	42
2.3    Penelitian Terdahulu .....	44
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>50</b>
3.1    Metodelogi Penelitian .....	50
3.2    Jenis Penelitian .....	50

3.3	Jenis Data.....	51
3.3.1	Data Primer.....	51
3.3.2	Data Sekunder.....	51
3.4	Lokasi Penelitian.....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6	Populasi Dan Sampel.....	54
3.6.1	Populasi.....	54
3.6.2	Sampel.....	54
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.8	Teknik Pengolahan Data.....	57
3.9	Teknik Analisis Data.....	58
3.9.1	Triangulasi.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>61</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	61
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.1.2	Hasil Pengolahan Data.....	64
4.2	Hasil Penelitian.....	84
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>91</b>
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>93</b>
LAMPIRAN.....		95

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.1 Tentang Keadaan Guru .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.2 Hasil Penyajian Data .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.3 Hasil Observasi .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4.4 Hasil Reduksi Data .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	45
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Hasil Wawancara
- Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4 : Cek Hasil Plagiatrisme
- Lampiran 5 : Surat Izin Dinas Pendidikan
- Lampiran 6 : Surat Izin PTSP
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

## ABSTRAK

### ANALISIS KOMPETENSI GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG

Rahmat Imansyah. 17612052. Manajemen. STIE pembangunan Tanjungpinang  
[Rahmatimansyah2626@gmail.com](mailto:Rahmatimansyah2626@gmail.com)

Kompetensi guru adalah kemampuan yang mengacu pada kapasitas guru untuk memenuhi tugas dengan cara yang bertanggung jawab dan bermanfaat. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi guru mengacu pada kapasitas dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi guru dalam pembelajaran pada masa pandemi covid-19 di SMKN 4 Kota Tanjungpinang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2021, dengan menggunakan metode kualitatif melalui teknik pengumpulan data wawancara kepada kepala sekolah dan waka kurikulum di SMKN 4 Kota Tanjungpinang serta menggunakan teknik dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompetensi Guru pada masa pandemi covid-19 di SMKN 4 Kota Tanjungpinang sudah terbilang baik, guru telah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran meskipun pembelajaran dilakukan secara daring, guru juga membuat strategi yang telah di sesuaikan dengan pembelajaran secara daring, dan Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat peneliti simpulkan bahwa dari 13 indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru-guru juga sudah terbilang baik dan sesuai dengan kondisi yang terjadi pada saat ini di SMKN 4 Tanjungpinang, meskipun ada beberapa hal yang perlu dibenahi agar kompetensi guru di SMK 4 Tanjungpinang semakin meningkat.

Kata Kunci : *Pembelajaran pada covid-19, kompetensi guru*

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.sos., M.M.



## ABSTRACT

### ***ANALYSIS OF TEACHER COMPETENCY DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG***

Rahmat Imansyah. 17612052. Manajemen. STIE pembangunan Tanjungpinang  
[Rahmatimansyah2626@gmail.com](mailto:Rahmatimansyah2626@gmail.com)

*Teacher competence is an ability that refers to the capacity of teachers to fulfill tasks in a responsible and useful way. With this definition, it can be said that teacher competence refers to the capacity and authority of a teacher in carrying out his teaching duties.*

*This study was conducted to determine the competence of teachers in learning during the COVID-19 pandemic at SMKN 4 Tanjungpinang City. This research was conducted from August to September 2021, using qualitative methods through interview data collection techniques to school principals and waka curriculum at SMKN 4 Tanjungpinang City and using documentation techniques.*

*Based on the results of research that has been done, it is known that the competence of teachers during the covid-19 pandemic at SMKN 4 Tanjungpinang City is fairly good, teachers have designed, implemented and evaluated learning even though learning is done online, teachers also make strategies that have been adapted to learning Based on the results of this study, the researcher can conclude that of the 13 indicators used to measure the competence of teachers, they are also fairly good and in accordance with the current conditions at SMKN 4 Tanjungpinang, although there are several things that need to be addressed. so that the competence of teachers at SMK 4 Tanjungpinang is increasing.*

*Keywords: learning on covid-19, teacher competence*

*Adviser lectures 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M.*

*Adviser lectures 2 : Risnawati, S.sos., M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam dunia global saat ini. Setiap negara menempatkan prioritas tinggi pada pendidikan karena sangat penting untuk pembangunan suatu negara dan pendidikan ialah salah satu faktor keberhasilannya. Indonesia juga menganggap pendidikan sebagai komponen penting dari pembangunan negara. Disebutkan dalam alinea keempat UUD 1945, yang menyatakan bahwa salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara.

Pemerintah dan masyarakat Indonesia bekerja keras untuk meningkatkan standar pendidikan. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 hal ini adalah satu strategi yang dilakukan oleh pemerintah yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional, dengan adanya hal ini pemerintah menerapkan strategi yang diniatkan untuk peningkatan mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Serta Dengan pemikiran ini, pemerintah sangat berharap Kualitas pendidikan Indonesia menjadi lebih baik, terutama kualitas guru, yang memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan siswa.

Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan suatu negara. Guru Tujuan utamanya adalah untuk mendidik. Seorang guru harus menjadi pendidik yang berkualitas yang dapat memimpin, melatih, dan mengajar siswa dalam lembaga pendidikan formal. Guru juga memainkan peran penting dalam pelaksanaan pendidikan formal, guru juga memastikan bahwa setiap siswa

harus menerima pendidikan yang berkualitas. Dan guru juga harus berkompeten untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi dan untuk melaksanakan sistem pendidikan dengan baik.

Salah satu aspek yang mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah adalah kompetensi guru. Yang mana hal ini sudah diatur di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 2 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap peserta didik yang dapat merubah sikap, karakter, dan pemikiran peserta didik agar lebih baik.

Namun pada tahun 2020 hingga 2021 ini, dunia telah dilanda wabah yang disebut dengan Covid-19 dan telah menyebar hampir di seluruh dunia. Sejak Januari 2020 WHO menyatakan dunia sedang berada pada darurat global karena virus ini. Indonesia juga menjadi salah satu negara terdampak dari covid-19 ini, berdasarkan data dari gugus tugas penanganan covid-19 Indonesia bersama BNPB semenjak 14 Juni 2020 sudah ada 36.277 dan sampai 2021 ini kasus covid-19 di Indonesia semakin bertambah jumlahnya.

Situasi ini membuat semua aspek masyarakat suatu bangsa menjadi tidak menentu karena penularan virus yang sangat cepat, tidak terkecuali dunia pendidikan. Hampir semua kampus dan sekolah di seluruh dunia tidak dapat melaksanakan kegiatan belajar secara normal. Sekolah PAUD, SD, SMP, dan SMA juga tidak dapat melaksanakan pembelajaran di kelas seperti biasanya.

Berbagai pendekatan pembelajaran diberikan agar proses perkuliahan dan pembelajaran dapat tetap berjalan di tengah wabah ini, hingga ada mekanisme yang sesuai untuk melaksanakan kegiatan yang efektif dan efisien untuk kualitas pendidikan jangka panjang di tengah wabah covid-19 ini.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga mengeluarkan surat edaran No. 4 Tahun 2020 terkait pelaksanaan pendidikan pada masa pandemic Covid-19 ini, di mana proses belajar mengajar dilakukan dari rumah. Selain pendidikan dasar dan menengah, pendidikan tinggi atau universitas juga melakukan penyesuaian perkuliahan dalam rangka mencegah penyebaran virus Covid-19 di lingkungan kampus.

Pembelajaran yang dilakukan di rumah ini tidak hanya berlaku di pulau Jawa saja, namun juga berlaku di seluruh Indonesia, termasuk di Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Yang mana peneliti menempatkan SMK Negeri 4 Tanjungpinang sebagai objek penelitian. Namun pada saat peneliti melakukan observasi awal di SMK Negeri 4 Tanjungpinang, peneliti menemukan bahwa sebagian besar dari guru di SMK Negeri 4 Tanjungpinang belum melakukan sertifikasi pada masa pandemi covid-19 ini.

Namun pada saat pandemi covid-19 ini guru juga diharuskan agar selalu siap dan tetap profesional didalam melaksanakan proses pembelajaran. Yang mana metode proses belajar mengajar sekarang telah berubah, yang awalnya itu konvensional (belajar datang ke sekolah) dan sekarang berubah menjadi metode daring / online. Pembelajaran daring sejatinya hampir sama dengan pembelajaran konvensional, yaitu suatu proses mentransfer ilmu, pembentukan spiritual, dan

karakter melalui kegiatan yang dilakukan oleh guru dengan peserta didik dalam suasana lingkungan belajar. Perbedaannya hanya terletak pada sistem yang digunakan. Sistem pembelajaran konvensional dilakukan secara tatap muka langsung, sedangkan pembelajaran daring dilakukan secara tatap muka melalui aplikasi pada suatu jaringan internet.

Pada penelitian ini penulis ingin meneliti dan ingin mengetahui bagaimana kompetensi guru-guru di SMK Negeri 4 Tanjungpinang ini dalam menyesuaikan dengan kondisi pandemi yang terjadi pada saat ini. Apakah kompetensi guru di SMK 4 ini Sudah Mumpuni dan memenuhi standar yang sudah ditetapkan atau kompetensi guru di SMK Negeri 4 Perlu ditingkatkan kembali guna meningkatkan hasil proses belajar mengajar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni Bagaimanakah kompetensi guru pada saat pandemi covid-19 di SMK Negeri 4 Tanjungpinang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni Untuk mengetahui bagaimana kompetensi guru pada saat pandemi covid-19 di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, terutama dalam manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kompetensi dan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi adanya dunia pendidikan maupun

pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terutama terhadap kompetensi guru. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat memperkuat maupun mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Peneliti, Penelitian ini sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan guna menerapkan teori yang telah peneliti terutama mengenai masalah betapa pentingnya kompetensi pada suatu pekerjaan terutama guru.
- b. Bagi SMK Negeri 4 Tanjungpinang, hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dalam perbaikan ke arah yang lebih positif dan sebagai tolak ukur kepada para guru dalam meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- c. Bagi Akademisi, Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagu upaya didalam pengembangan sumber daya manusia dikhususkan kepada guru, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kompetensi guru.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam Bab ini berisikan Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variable (Kinerja), kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, penelitian, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan analisis data.

## BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, analisis hasil penelitian, dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Definisi Manajemen**

Menurut Leonard D. White (2017) Manajemen merupakan segenap proses yang biasanya terdapat pada semua kelompok / organisasi baik milik pemerintahan maupun swasta baik secara besar-besaran ataupun kecil-kecilan. Dan menurut The liang gie (2017) manajemen merupakan Setiap kelompok individu / manusia yang berkolaborasi dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada lagi definisi yang mengatakan manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang, 2017). Dan menurut Pariata Westra (2017) Manajemen ialah sebuah rangkaian tindakan pelaksanaan didalam setiap usaha kerjasama antara sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dewi (2019) Manajemen adalah keseluruhan dari adanya kegiatan yang berkaitan dengan dilakukannya suatu pekerjaan didalam sebuah organisasi-organisasi dengan melakukan fungsi-fungsi untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan, serta dengan adanya bantuan sumber daya



organisasi seperti manusia, uang, bahan, mesin, pasar dan metode secara lebih efektif maupun efisien.

Efektif dan Efisien adalah dua kata yang memiliki arti berbeda. maksudnya disini ialah didalam melaksanakan pekerjaan suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi itu haruslah dilakukan dengan cermat, hati-hati dan teliti supaya tidak mengalami adanya pemborosan. Setiap pemborosan yang timbul sebagai akibat alokasi sumber daya organisasi walaupun sekecil apapun itu tetap saja itu merupakan suatu kerugian.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Fayol (2016) ada beberapa fungsi fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Tetapi pada saat ini, kelima fungsi tersebut telah dirangkum menjadi tiga yaitu :

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses menentukan apa yang harus dilakukan dengan sumber daya yang tersedia. Tujuan perencanaan adalah untuk mencari tahu apa tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk mencapainya. Sebelum mengambil tindakan, manajer mengevaluasi berbagai alternatif rencana untuk melihat Apakah sesuai dan dapat diterapkan untuk tujuan perusahaan. Karena fungsi yang lain tidak dapat berjalan tanpa adanya perencanaan, maka itu perencanaan adalah aktivitas yang paling krusial dari semua aktivitas manajemen, karena aktivitas lain tidak dapat berjalan tanpanya.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Tujuan pengorganisasian adalah membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.

Pengorganisasian memudahkan manajer dalam mengawasi dan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan. Contohnya penentuan tugas apa yang harus diselesaikan, siapa yang harus menyelesaikannya, bagaimana tugas harus dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkat apa keputusan harus dibuat.

3. Pengarahan (*directing*) adalah proses memastikan bahwa semua anggota grup bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan tujuan manajerial dan bisnis.

Menurut Terry (2016) Bahwa Fungsi manajemen ada beberapa fungsi diantara lainnya *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

1. *Planning* (perencanaan) adalah proses menjelaskan dan menguraikan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan untuk menghasilkan dan menerapkan ide dan asumsi di masa depan.
2. *Organizing* (pengorganisasian) yaitu mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. *Actuating* (Implementasi) adalah proses memotivasi dan mendorong semua anggota kelompok untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi.
4. *Controlling* (pengendalian) proses menentukan apa yang perlu diselesaikan dan mengevaluasi bagaimana kegiatan dilakukan sesuai dengan dan sejalan dengan standar organisasi / perusahaan.

Fungsi manajemen menurut Luther Gullick (2017) ada beberapa yaitu *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, dan budgeting*.

1. *Planning* (perencanaan), Adalah tindakan memilih dan menentukan semua kegiatan dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan
2. *Organizing* (pengorganisasian), adalah kegiatan membagi tanggung jawab orang-orang yang bekerja sama dalam suatu perusahaan.
3. *Staffing* (penempatan), yakni Proses penentuan, pemilihan, pengangkatan, pembinaan, dan pembinaan sumber daya manusia.
4. *Directing* (pengarahan), yaitu memberikan penjelasan, petunjuk, dan pertimbangan serta bimbingan kepada petugas terkait agar tugas dapat diselesaikan secara efisien.
5. *Coordinating* (pengkoordinasian), yaitu melaksanakan banyak tugas sehingga tidak terjadi kekacauan atau kekosongan jadwal dengan menyelaraskan pekerjaan yang ada, sehingga semuanya dapat dilakukan pada waktu yang bersamaan.
6. *Reporting* (pelaporan), yakni penyebaran informasi kepada manajer sehingga mereka dapat melacak perkembangan dan kemajuan pekerjaan.
7. *Budgeting* (anggaran) yaitu Persyaratan keuangan perusahaan yang ditangani melalui penganggaran, dan anggaran sering dikenal sebagai pengendalian organisasi melalui perencanaan fiskal dan akuntansi.

Dan menurut Lyndall (2017) manajemen memiliki beberapa fungsi juga di antara lainnya yakni *staffing, planning, organizing, controlling, commanding, coordinating*.

1. *Staffing* (penempatan), yakni penyampaian mengenai perkembangan atau hasil kegiatan, Khususnya melaporkan perkembangan atau hasil tindakan karyawan kepada pejabat yang lebih tinggi, serta memberikan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
2. *Planning* (perencanaan), Secara khusus, pengembangan dan keputusan dari serangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.
3. *Organizing* (pengorganisasian), yaitu Umumnya, tindakan yang berkolaborasi secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu atau serangkaian tujuan.
4. *Controlling* (pengendalian), yaitu melakukan penilaian dan bila diperlukan melakukan modifikasi agar pekerjaan bawahan terarah ke arah yang benar, dan sesuai dengan apa tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. *Commanding* (pengarahan), yaitu hal yang merupakan upaya untuk memberikan arahan, nasehat, perintah, atau petunjuk kepada bawahan agar tugas dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
6. *Coordinating* (pengkoordinasian), yakni melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kesimpangsiuran atau kekosongan kegiatan, serta menyelaraskan pekerjaan bawahan untuk memastikan kerjasama yang terarah.

### **2.1.1.3 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang strategis dari adanya pendirian organisasi. Manajemen sumber daya manusia haruslah selalu diperhatikan sebagai perluasan dari adanya pandangan tradisional agar dapat mengelola orang secara lebih efektif dan untuk itu diperlukan

pengetahuan dari adanya perilaku manusia dan bagaimana kemampuan di dalam mengelolanya.

Menurut Ragil Permansari (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri untuk dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan melalui berbagai tahapan-tahapan yang strategis di dalam rangka untuk peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat tertuju pada pengoptimalan tujuan dari adanya organisasi. Adapun menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia organisasi saat ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan, peningkatan, penilaian, pemberian adanya balas jasa, maupun pengelolaan individu dari adanya anggota karyawan di dalam organisasi atau sekelompok para pekerja yang ada. Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016), Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengelola koneksi dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian segala tujuan individu hingga organisasi.

#### **2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengelolaan, pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pengelolaan, dan pendisiplinan karyawan hingga mereka diberhentikan (Hasibuan, 2016)

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah proses mempersiapkan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penentuan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi bagian organisasi untuk semua personelnnya.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah tindakan yang memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar berkeinginan untuk bekerja sama dan lebih efektif dan efisien guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) yaitu kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) adalah prosedur penyaringan, pemilihan, penempatan, orientasi, dan induksi yang digunakan untuk memastikan bahwa personel organisasi memenuhi harapan dan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*Development*) Secara eksplisit, proses pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moralnya, serta pelatihan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan baik saat ini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian atas adanya balas jasa langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), yang pada umumnya berupa uang ataupun berupa barang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*Integration*) yaitu suatu kegiatan mempersatukan kepentingan dari organisasi maupun kebutuhan dari karyawan, supaya terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*Maintenance*) yaitu kegiatan untuk dapat memelihara dan meningkatkan dari adanya kondisi fisik, mental maupun loyalitas dari karyawan supaya mereka tetap mau untuk melakukan kerja sama sampai pada masa pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu suatu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci bagi terwujudnya tujuan sebab tanpa adanya

disiplin yang baik dari karyawan tentunya akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Perpisahan (*Separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi (perusahaan). Pemberhentian ini dapat diakibatkan karena beberapa faktor yaitu keinginan dari diri karyawan itu sendiri, keinginan dari organisasi, masa kontrak yang telah berakhir, pensiun ataupun karena sebab lainnya.

Menurut Yunarsih dan suwanto (2016) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mencakup :

1. *planning* (perencanaan),
2. *staffing* (penempatan),
3. *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi),
4. *improving* (pengembangan),
5. *maintaining effective employer-employer realitionsips* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Menurut Pangabean (2017) menyatakan bahwa secara umum, fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Dan adapun lebih lanjut menurut Notoatmodjo (2017) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manuisa mencakup:



1. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
2. Pengembangan (*development*)
3. Komensasi (*compensation*)
4. Integrasi (*integration*)
5. Pemeliharaan (*maintenance*)
6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

#### **2.1.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dewi (2019), manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu: tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan kemasyarakatan, maupun tujuan perseorangan.

##### **1. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional yaitu untuk dapat mengetahui manajemen sumber daya manusia itu dilakukan dengan tujuan untuk dapat menambah atau meningkatkan dari adanya keefektifan suatu organisasi.

##### **2. Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional yaitu untuk dapat memelihara bantuan dari Departemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan adanya suatu kebutuhan dari organisasi. Sumber daya tentunya akan menjadi sia-sia jika manajemen sumber daya manusia itu kurang mengetahui tuntutan dalam suatu organisasi.

##### **3. Tujuan Kemasyarakatan**

Tujuan kemasyarakatan yaitu agar mau untuk dapat mendengarkan atau menanggapi dari adanya kebutuhan yang diperlukan maupun tantangan dari

masyarakat dengan mengurangi adanya pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi.

#### 4. Tujuan Perseorangan

Tujuan perseorangan yaitu untuk dapat memberikan bantuan bagi karyawan dalam pencapaian sasaran-sasaran pribadi mereka, paling tidak dari sepanjang sasaran tersebut dapat memberikan kontribusi perseorangan bagi organisasi.

Tujuan perseorangan dari karyawan haruslah senantiasa untuk dapat dipenuhi jika perlu karyawan perlu untuk dipelihara, dipertahankan, hingga diberikan motivasi. Apabila tidak, tentunya akan berpengaruh pada prestasi dan kepuasan karyawan yang mengalami penurunan dan bisa saja karyawan menjadi keluar dari organisasi.

Menurut Cushey (2016) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sunarto (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu:

1. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan *stakeholder*.
8. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
9. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Kesamaan kesempatan tersedia semua.
11. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Dan menurut Sedarmayanti (2017) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

1. Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*).

3. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau *functional objective*. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari

sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

#### 4. Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi. Sebagai suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

#### **2.1.2 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi guru, merupakan perpaduan kepribadian, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritualitas yang secara kaffah membentuk standar kompetensi profesi guru tersebut. Hal ini meliputi penguasaan materi, pemahaman kepada siswa, pembelajaran pendidikan yang baik, pengembangan kepribadian. dan pengembangan profesionalisme guru (Mulyasa, 2019). Menurut Syaiful Sagala (2020), Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas yang telah diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Dan sedangkan Menurut Len Holmes (2020) “*A competency is a description of what a person working in a certain occupation should be able to do. It's a description of an action, behavior, or result that someone should be able to perform*”. Kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang yang bekerja pada suatu profesi tertentu. Ini adalah deskripsi aktivitas, perilaku, atau hasil yang harus ditunjukkan seseorang. Dan individu yang dapat melakukan apa yang perlu dilakukan dengan baik, maka barulah ia dianggap memiliki kompetensi.

Definisi kompetensi selanjutnya yaitu menurut Suparno (2012), yang menyebutkan bahwa kompetensi yang memadai untuk melakukan tugas atau memiliki keterampilan. Dan kemampuan ini biasanya yang terkait dengan apa yang didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada dibawah kendali seseorang yang berperan dan berkontribusi bagi tujuan dari organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kompetensi merupakan cara dasar untuk membedakan seseorang dengan kemampuan lebih besar dari seseorang dengan kemampuan sedang atau biasa.

Jadi, menurut para ahli, kompetensi adalah gambaran seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan profesional serta memiliki keterampilan yang diperlukan, dan memiliki Hasil yang baik dan relevansi di lapangan. Kompetensi juga adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan, termasuk kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

### 2.1.2.1 Kompetensi Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan kata dalam Bahasa Inggris “*competence*”. Kompetensi guru adalah seperangkat informasi, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diserap, dan dikuasai oleh seorang guru untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Menurut Asef Umar Fahrudin (2018) Kompetensi guru adalah kemampuan yang mengacu pada kapasitas guru untuk memenuhi tugas dengan cara yang bertanggung jawab dan bermanfaat. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi guru mengacu pada kapasitas dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Kemudian menurut Sawana (2017) Kompetensi guru mengacu pada standar kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh guru yang bersangkutan. Salah satu persoalan yang muncul dari hasil analisis guru ini adalah menentukan apa isi kompetensi guru itu. Kapan dinyatakan bahwa seorang guru telah menguasai kompetensi tersebut, bagaimana menilai dan mengukur kesesuaian penguasaan kompetensi guru, bagaimana mengelola pendidikan prajabatan guru yang efektif, dan bagaimana membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya lebih lanjut (setelah ia menjabat sebagai guru) Hal lain yang diangkat adalah apa konsekuensi sosial jika pengajar tidak memahami standar kompetensi, baik bagi siswa maupun masyarakat pada umumnya.

Menurut Muhibbin Syah (2013) menjelaskan bahwa kompetensi guru dapat diartikan kemampuan seorang guru untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan cara yang bertanggung jawab dan sesuai. Mulyasa (2019) juga

menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kumpulan informasi, keterampilan, nilai, dan sikap yang diekspresikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Lebih lanjut menurut Anderson S & Ball (2017) Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diekspresikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang.

Sedangkan menurut Haqqul (2018) Kompetensi guru merupakan rangkuman tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan oleh seorang guru dalam rangka melaksanakan tugasnya, baik dari segi tingkah laku maupun hasil yang diinginkan. Dan menurut Yayuk (2017) Kompetensi guru yaitu mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengajar dan mendidik orang lain sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan mereka.

Kompetensi guru, menurut pengertian di atas, diartikan sebagai kemampuan/keterampilan guru yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

### **2.1.2.2 Macam-macam Kompetensi Guru Beserta Indikator**

#### **2.1.2.2.1. Kompetensi pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang guru berkenaan dalam hal ciri-ciri fisik, moral, sosial, budaya, emosional, dan intelektual siswa. Hal ini menuntut penguasaan teori dan prinsip belajar seorang guru. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru untuk memahami kualitas siswa dalam hal fitur fisik, moral, sosial, budaya, emosional, dan intelektual mereka. Karena siswa memiliki kepribadian, sifat, dan keterkaitan



yang beragam, seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan konsep pembelajaran yang mendidik. Dalam hal implementasi kurikulum, seorang guru harus mampu membuat kurikulum pada tingkat satuan pendidikan masing-masing yang disesuaikan dengan kebutuhan di daerahnya.

Menurut Anshori (2017) kompetensi pedagogik ialah kemampuan seorang guru untuk mengontrol pembelajaran siswa yang setidaknya terdiri dari pembelajaran yang mendidik. Hal ini dikarenakan siswa memiliki berbagai kepribadiannya tersendiri.

Anshori (2017) juga menjelaskan Dalam hal implementasi kurikulum, seorang guru harus mampu membuat kurikulum pada tingkatan yang berbeda-beda yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi:

1. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum atau silabus.
4. Perancangan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogtis.
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
7. Evaluasi hasil belajar.
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Indikator kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru meliputi tiga hal, yaitu: perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

#### A. Perancangan Pembelajaran

Menurut Mansur Muchlis (2017) Di sekolah, rancangan kegiatan pembelajaran lebih dikenal dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yaitu rancangan pembelajaran mata pelajaran per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas. Berdasarkan RPP inilah guru diharapkan bisa menerapkan pembelajaran secara terprogram. Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran mencakup identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

##### a. Identifikasi kebutuhan

Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya atau sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Pada tahap ini sebaiknya guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan, merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar.

Identifikasi kebutuhan bertujuan untuk melibatkan dan memotivasi peserta didik agar kegiatan belajar dirasakan sebagai bagian dari kehidupan dan mereka merasa memilikinya. Hal ini dapat dilakukan sebagai berikut: Peserta

didik didorong untuk menyatakan kebutuhan belajar berupa kompetensi tertentu yang ingin mereka miliki dan diperoleh melalui kegiatan pembelajaran. Peserta didik didorong untuk mengenali dan mendayagunakan lingkungan sebagai sumber belajar untuk memenuhi kebutuhan belajar. Peserta didik dibantu untuk mengenali dan menyatakan kemungkinan adanya hambatan dalam upaya memenuhi kebutuhan belajar, baik yang datang dari dalam maupun dari luar. Berdasarkan identifikasi terhadap kebutuhan belajar bagi pembentukan kompetensi peserta didik, baik secara kelompok maupun perorangan, kemudian diidentifikasi sejumlah kompetensi untuk dijadikan bahan pembelajaran.

#### b. Perumusan Kompetensi Dasar

Kompetensi merupakan suatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran. Kompetensi yang jelas akan memberi petunjuk yang jelas pula terhadap materi yang harus dipelajari, penetapan metode dan media pembelajaran serta memberi petunjuk terhadap penilaian.

Oleh sebab itu setiap kompetensi harus merupakan panduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

#### c. Penyusunan Program Pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran akan bermula pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sebagai produk program pembelajaran

jangka pendek, yang mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program.

Menurut E.Mulyasa (2019) Komponen program mencakup kompetensi dasar, materi standar, metode dan teknik, media dan sumber belajar, waktu belajar dan daya dukung lainnya. Rencana pelaksanaan pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu sistem, yang terdiri atas komponen-komponen yang saling berhubungan serta berinteraksi satu sama lain dan memuat langkah-langkah pelaksanaannya untuk membentuk kompetensi. Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain yaitu Mampu merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, seperti mampu menelaah dan menjabarkan materi yang tercantum dalam kurikulum, mampu memilih bahan ajar yang sesuai dengan materi, mampu menggunakan sumber belajar yang memadai, dan lainnya. Mampu merencanakan pengelolaan pembelajaran, seperti merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, memilih jenis strategi/metode pembelajaran yang cocok, menentukan langkah-langkah pembelajaran, menentukan cara yang dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik, menentukan bentuk-bentuk pertanyaan yang akan diajukan kepada peserta didik, dan lainnya. Mampu merencanakan pengelolaan kelas, seperti penataan ruang tempat duduk peserta didik, mengalokasikan waktu, dan lainnya. Mampu merencanakan penggunaan media dan sarana yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian kompetensi, dan lainnya.

Mampu merencanakan model penilaian proses pembelajaran, seperti menentukan bentuk, prosedur, dan alat penilaian (A.Fatah Yasin, 2018).

#### B. Pelaksanaan Pembelajaran

Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial, menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Sehubungan dengan itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran salah satunya kompetensi pedagogik. Menurut E.Mulyasa (2019) Secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

- a. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan kompetensi, serta memperkirakan cara pencapaiannya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber.
- b. Pelaksanaan adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses pembelajaran telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Pengendalian atau evaluasi bertujuan untuk menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Guru diharapkan membimbing dan mengarahkan pengembangan

kurikulum dan pembelajaran secara efektif, serta memerlukan pengawasan dalam pelaksanaannya.

### C. Evaluasi Hasil Belajar

Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Secara umum, dalam bidang pendidikan evaluasi bertujuan untuk :

- a. Memperoleh data pembuktian yang akan menjadi petunjuk sampai dimana tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan peserta didik dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler setelah menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Mengukur dan menilai sampai di manakah efektifitas mengajar dan metode-metode mengajar yang telah diterapkan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta.

Menurut Zakiah Derajat (2018) Seorang guru yang baik adalah guru yang mencintai dan memahami baik bidang studinya maupun anak didiknya, seorang guru hendaknya mengetahui bagaimana cara murid belajar dengan baik dan berhasil. Berikut ini adalah unsur unsur pokok yang perlu diperhatikan dalam masalah belajar

yaitu: Kegairahan dan kesediaan dalam belajar, Membangkitkan minat murid, Menumbuhkan minat dan bakat yang baik, Mengatur proses pembelajaran dalam pengaturan pengalaman belajar adalah faktor utama dalam berhasilnya proses belajar, Berpindahnya pengaruh belajar dan pelaksanaannya dalam kehidupan nyata, Hubungan manusiawi dalam proses belajar.

Kompetensi pedagogik jika digabungkan dengan sebuah profesi yaitu guru atau tenaga pengajar, maka kompetensi guru mengandung arti kemampuan seorang guru dalam meningkatkan pemahaman peserta didik, melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Begitu juga dengan guru RPL, mereka harus memiliki kompetensi pedagogik ini yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru RPL dalam menguasai materi pelajaran, menguasai landasan pendidikan, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, guna keperluan pengajaran, kemampuan memberikan motivasi serta bimbingan kepada anak didik agar memperoleh pengalaman yang diperlukan dan guru RPL lebih berkompeten dalam mengajar dan mendidik anak didiknya.

#### **2.1.2.2 Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial ialah kemampuan yang diperlukan agar seseorang berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2017). Dan Menurut Kunandar (2017) Kompetensi sosial juga merupakan kemampuan guru melakukan interaksi sosial melalui komunikasi. Guru dituntut berkomunikasi dengan sesama guru, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.

Menurut Kunandar ciri-ciri / karakteristik kompetensi sosial guru yaitu sebagai berikut :

- a. Berkomunikasi dengan efektif terhadap peserta didik
- b. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi ketika menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, selain peserta didik guru juga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar. Menurut



Mulyasa (2017) Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator sebagai berikut:

1. Dapat berbicara dan bergaul dengan baik dengan siswa, berkomunikasi dengan efektif dengan siswa, dan guru dapat memahami keinginan dan harapan siswa.
2. Mampu berkomunikasi antar sesama pendidik untuk dapat mendiskusikan tantangan hal yang dialami oleh anak-anak dan bagaimana cara mengatasinya. Hal ini akan berhasil jika mereka mampu berkomunikasi dan bergaul dengan baik satu sama lain.
3. Mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Misalnya guru, mungkin memberi tahu orang tua tentang bakat, minat, dan kemampuan anak-anak mereka.

#### **2.1.2.2.3 Kompetensi Professional**

Menurut Abdul rachman Shaleh (2018) Kompetensi profesional, diartikan sebagai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan utuh, termasuk penguasaan materi kurikulum mata pelajaran sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta pengetahuan tentang struktur dan proses ilmiahnya.

Dan menurut Suyanto dan Jihad Asep (2018) kompetensi professional yaitu Penguasaan isi pembelajaran yang luas dan mendalam yang harus dikuasai guru, meliputi penguasaan mata pelajaran kurikulum sekolah dan substansi keilmuan yang dituangkan di materi, serta penguasaan didalam struktur dan

metode keilmuan. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator sebagai berikut :

1. Memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang materi ilmiah yang relevan dengan topik kajian. Hal ini menuntut guru untuk memahami bahan ajar kurikulum sekolah, struktur, konsep, dan metode ilmiah yang menaungi dan sesuai dengan bahan ajar, serta hubungan antara konsep manusia dan mata pelajaran terkait, dan yang terakhir penerapan ilmu pengetahuan didalam konsep dalam proses belajar mengajar.
2. Memahami dan menguasai tahapan-tahapan penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam ilmu pengetahuan/kajian materi bidang studi.

#### **2.1.2.2.4 Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan kepribadian guru, inilah yang membuatnya mantap, stabil, dewasa, cerdas, berakhlak mulia, dan berwibawa, serta dapat menjadi panutan bagi siswa. Dan di dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Sisdiknas, dijelaskan juga bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi kepribadian memiliki beberapa indikator yang terdiri dari :

- a. Kepribadian yang konsisten dan stabil, bertindak sesuai dengan norma hukum dan sosial, senang menjadi guru profesional, dan memiliki

konsistensi dalam berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan terjadi dalam kehidupan.

- b. Kepribadian yang sudah dewasa, dengan menunjukkan mentalitas yang matang dengan etos kerja yang kuat dan kemampuan untuk beroperasi secara mandiri sebagai pendidik.
- c. Kepribadian bijaksana, dengan menunjukkan perilaku yang membantu anak, sekolah, dan masyarakat, serta keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Berbudi pekerti luhur dan dapat dijadikan teladan, dengan indikator sebagai berikut ini yaitu berperilaku sesuai dengan prinsip agama, iman dan taqwa, kejujuran, keikhlasan, tolong menolong, dan perilaku baik yang patut dicontoh oleh siswa.
- e. Kepribadian berwibawa, dengan menunjukan perilaku terhormat, dan perilaku yang berdampak menguntungkan bagi siswa.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompetensi guru**

Unsur internal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, etos kerja, penataran, dan pelatihan merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan elemen eksternal seperti iklim kerja, kebijakan organisasi, lingkungan sosial kerja, sarana, dan prasarana berdampak pada kompetensi guru. Aspek-aspek tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam hal kompetensi guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan mengajar seorang guru, unsur-unsur yang mungkin mempengaruhinya harus diteliti. Berikut ini akan diuraikan teori kajian mengenai tiga komponen internal yaitu latar

belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, dan etos kerja guru, untuk tujuan analisis penelitian

#### 1. Latar belakang Pendidikan Guru

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan dihasilkan sebagai hasil dari pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan indikator utama tingkat peradaban suatu bangsa.

Salah satu tujuan pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik agar cakap dan terampil dalam bidang tertentu. Keterlibatan pendidik dalam hal ini pengajar, dalam tumbuh kembang anak-anak tersebut tidak dapat dipisahkan. Guru dengan keterampilan yang memadai hampir pasti akan memiliki dampak yang baik pada potensi siswa. kemampuan seorang guru untuk mendidik tanpa memandang latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan ini digambarkan sebagai pencapaian pendidikan seseorang.

Pendidikan formal dan pendidikan nonformal adalah dua jenis pendidikan yang ditawarkan. Pada Bab I ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang bertingkat yang meliputi pada pendidikan dasar, menengah, dan pasca-sekolah menengah. Sedangkan pendidikan nonformal yang dimaksud dalam pasal 1 ayat 12 (Jalur pendidikan di luar pendidikan formal), meliputi lembaga kursus, lembaga

pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, dan satuan pendidikan lainnya.

Keberhasilan suatu tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan seseorang. Sesuai dengan pendapat Manullang (2018) berpendapat bahwa Ketika memilih dan memposisikan karyawan dalam suatu organisasi, penting untuk memeriksa pendidikan kandidat serta pendidikan karyawan yang bersangkutan, sehingga orang yang tepat di lokasi yang tepat dapat bergerak lebih dekat ke tujuan.

Karena tingkat pendidikan seseorang menunjukkan kecerdasan dan bakatnya, kadang-kadang dianggap sebagai kriteria penting untuk memegang pekerjaan tertentu di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan dia akan diangkat ke suatu jabatan. Hal ini karena tingkat pendidikan seseorang berkorelasi dengan tingkat kompetensinya.

## 2. Pengalaman Mengajar

Pengalaman adalah guru terbaik, dan pengalaman adalah instruktur terbaik dalam segala hal. Pengalaman juga adalah satu-satunya guru yang tidak pernah marah, Pengalaman adalah guru yang tidak berjiwa, tetapi selalu diinginkan oleh semua orang. Sebagai pelaksana proses belajar mengajar, guru pasti pernah menghadapi tantangan di dalam kelas. Pengajar akan mempelajari hal-hal baru saat mengajar, dan jika ini diharapkan dan digunakan dengan baik, akan menghasilkan pelajaran penting bagi guru.

Dan menurut Purwadarminto (2013) Pengalaman adalah suatu keadaan, situasi, atau seperangkat keadaan yang telah dialami/dirasakan, dilakukan, dan dipertanggung jawabkan dalam kehidupan nyata. Suwaluyo (2017) menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja yang dibuktikan dengan jumlah tahun yang dihabiskan untuk mengajar, dan pengalaman mengajar juga merupakan apresiasi terhadap suatu objek. Ketika seorang guru pertama kali mulai bekerja, dia pasti akan dihadapkan dengan berbagai keadaan yang dapat membantu atau menghambat proses belajar bagaimana mengajar. Banyaknya situasi yang dialami guru tidak diragukan lagi akan memotivasi mereka untuk menemukan solusi untuk mengatasinya. Semakin lama seorang guru mengajar, semakin banyak pengalaman bermanfaat yang harus mereka dapatkan. Pengalaman guru yang bermanfaat dapat digunakan untuk memodifikasi dan meningkatkan proses belajar mengajar mereka. Popham & Baker (2017) menyatakan bahwa guru dapat memperbaiki ketrampilan mereka yang berkumpul selama bertahun-tahun.

sumitro (2012) juga menuturkan bahwa Guru harus selalu mengembangkan pengalamannya agar memiliki pengalaman dan kualitas yang banyak yang akan membantu mereka berhasil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karena keterampilan pemecahan masalah dalam proses belajar mengajar, pengalaman tersebut adalah guru yang baik. Lebih sedikit guru menerima kemampuan ini melalui metode formal yang dia ikuti, melainkan melalui pengalaman yang dia peroleh saat mengajar.

Pengalaman yang diperoleh selama proses pengajaran akan berdampak pada kualitas guru di kelas.

Dan yang terakhir Suharsimi Arikunto (2016) juga menuturkan menyebutkan bahwa pengalaman mengajar tidak hanya mengacu pada jumlah tahun yang dihabiskan untuk mengajar, tetapi juga pada topik yang dibahas dan diajarkan pada siswanya. Seorang guru haruslah memiliki kompetensi profesional, yang meliputi penguasaan pembelajaran dan penguasaan materi pelajaran. Guru harus mampu menyesuaikan materi pelajaran dengan lingkungan siswa, memastikan bahwa materi pelajaran benar-benar relevan dan ditemui siswa dalam kehidupan sehari-hari.

### 3. Etos Kerja

Menurut Djoko Kustono (2017) ia berpendapat bahwa Tidak pernah ada definisi tunggal tentang etos kerja yang diterima oleh seluruh masyarakat. Harus ada beberapa aspek dari konsep yang ditinggalkan atau yang tidak boleh dimasukkan. Jika definisi etos kerja dapat ditetapkan dan diterima oleh banyak orang, definisi tersebut menjadi terlalu luas. Peneliti harus mengambil keputusan agar konsep etos kerja dapat dituangkan untuk kepentingan penelitian, namun hal ini berarti tidak semua bagian dari konsep tersebut dapat dituangkan. Ini adalah konsep dasar yang harus dipahami oleh pengguna temuan penelitian.

Ungkapan etos dan kerja membentuk etos kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani. Ethos adalah kata Yunani yang berarti semangat, dan karakter. Sedangkan menurut Soerjono Soekanto (2014) Etos adalah

karakter umum dari suatu budaya yang meliputi ide-ide dan nilai-nilai. Dan menurut Imam Muchyar (2014) Etos digambarkan sebagai sikap batin seseorang atau kelompok, yang dibentuk atas dasar tanggung jawab moral.

Pekerjaan adalah usaha seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ingin mencapai sesuatu, dan berharap dengan usaha yang dilakukan akan mengembalikannya ke keadaan semula. Dapat dikatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang berkembang menjadi suatu tujuan yang ingin dicapai melalui waktu, yang memotivasi mereka untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan pekerjaan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja diartikan sebagai kegairahan kerja yang menjadi ciri dan keyakinan seseorang atau kelompok. Mobyarto (2017) menuturkan bahwa Etos kerja dapat didefinisikan sebagai sikap seseorang atau kelompok nasional terhadap pekerjaan, sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, atau karakteristik cara mereka bekerja. Etos tersebut dicontohkan melalui hidup sederhana dan bekerja keras. Dan menurut Husaini Usman (2018) ciri-ciri etos kerja yang baik haruslah memiliki visi dan misi jangka panjang, termotivasi untuk mencapai tujuan, inovatif, mudah beradaptasi, pekerja keras, sistematis, bertanggung jawab, disiplin, percaya diri, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak.

Berdasarkan definisi tersebut, jelaslah bahwa etos kerja mengacu pada semangat yang dengannya seseorang atau sekelompok individu menggerakkan dirinya untuk melakukan tugas.



Seorang guru dengan etos kerja yang kuat akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh kehati-hatian, yang akan berdampak pada keberhasilan pekerjaannya. Seorang guru dengan etos kerja yang kuat akan sangat termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu. Guru Guru dengan motivasi tinggi akan menunjukkan bahwa pekerjaannya jauh lebih unggul dari guru dengan motivasi rendah. Haamid Hassan (2018) Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan memperlakukan pekerjaannya sebagai hobi daripada tugas yang harus diselesaikan karena mereka dibayar untuk melakukannya.

Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan melihat berbagai kekurangan di sekolah sebagai tantangan. Dia akan melakukan semua yang dia bisa untuk menebus kekurangan itu. Motivasi yang tinggi merupakan motivator yang kuat bagi guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Dan guru dengan motivasi yang tinggi ia tidak akan mudah putus asa dan akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan terbaiknya untuk meningkatkan keahliannya di bidang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi sebelumnya, indikator etos kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi, termasuk rasa senang dan bangga dalam pekerjaannya, memiliki visi dan misi jangka panjang, disiplin, bertanggung jawab, konsisten, konsisten, inovatif, dan kerja keras.

### 2.1.3. Pembelajaran Pada Masa Covid-19

Kebijakan *social distancing* maupun kebijakan *physical distancing* itu adalah kebijakan yang harus dilakukan oleh pemerintah guna meminimalisis penyebaran virus COVID-19 dan mendorong Semua aspek pendidikan untuk mengaktifkan pembelajaran bahkan ketika sekolah sedang ditutup. Langkah mitigasi yang paling efektif untuk mencegah penyebaran wabah di kalangan anak muda adalah dengan cara menutup sekolah. Dan jawaban dari solusi yang disarankan adalah dengan menggunakan berbagai fasilitas pendukung untuk melakukan praktik belajar di rumah.

Belajar di rumah atau online selama pandemi COVID-19 adalah pilihan yang layak untuk menyelesaikan semester pembelajaran. Pembelajaran online sendiri dicirikan sebagai pengalaman transfer pengetahuan yang melibatkan penggunaan video, audio, gambar, teks, perangkat lunak, dan jaringan internet. Hal ini merupakan perubahan di dalam cara penyampaian pengetahuan diturunkan. Untuk mempromosikan pembelajaran selama pandemi COVID-19, forum situs web dan tren teknologi digital sebagai ciri khas revolusi industri 4.0 akan digunakan. Ciri khas pembelajaran online adalah integrasi teknologi dan kemajuan lainnya. Selanjutnya, faktor yang paling signifikan adalah kesiapan pendidik dan siswa untuk terhubung secara online.

Google Classroom, Whatsapp, Class Smart, Zenius, Quipper, dan Microsoft adalah contoh infrastruktur gratis yang memfasilitasi pembelajaran online melalui beberapa ruang diskusi. Grup Whatsapp adalah fungsi yang memungkinkan Anda untuk berbagi pesan teks, foto, video, dan file dalam

berbagai format ke semua anggota grup Anda. Pendidik dan pengajar juga dapat menggunakan Google Classroom untuk mendorong pembelajaran yang kreatif.

Diskusi tatap muka dan transfer pengetahuan dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai sistem telekonferensi video gratis seperti Zoom dan Google Meet. Dengan pesan instan dan aktivitas presentasi, platform ini memungkinkan pendidik dan siswa untuk bertemu dan berpartisipasi dari jarak jauh. Berbagai layanan tersedia. Ini dapat digunakan untuk membantu transmisi pengetahuan dalam pembicaraan tentang materi pembelajaran. Hal ini juga dilakukan dengan memanfaatkan semua sumber daya lokal, seperti televisi untuk tujuan pendidikan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

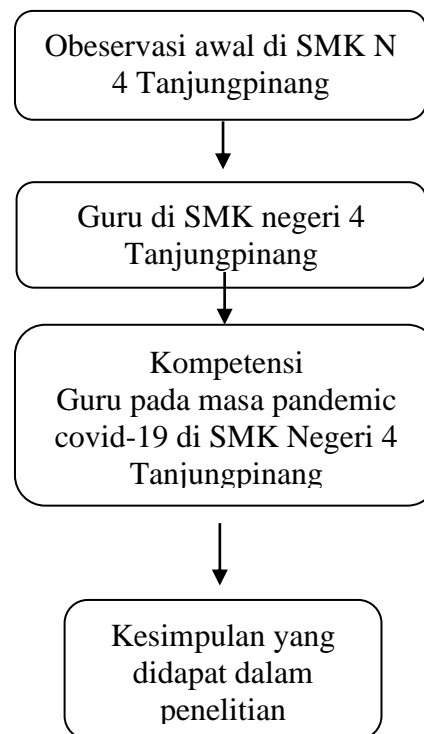
Keberhasilan pendidikan suatu negara sangat ditentukan oleh gurunya. Guru Tujuan utamanya adalah untuk mendidik. Seorang guru harus menjadi pendidik profesional yang dapat menasehati, melatih, dan mengajar dalam lingkungan pendidikan formal. Guru memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan formal dan memastikan bahwa itu berkualitas tinggi. Guru harus memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, serta memiliki kinerja yang baik dalam menyelenggarakan sistem pendidikan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan elemen penting untuk pembinaan dan pengembangan guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Di SMK Negeri 4 Kota Tanjungpinang pada masa pandemi ini para guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik karena pada saat ini pembelajaran harus dilakukan secara online dan tidak dengan metode yang konvensional (belajar di sekolah).

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Data yang diolah tahun 2021*

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini membahas penelitian ini membahas tentang *Analisis Kompetensi Guru Berbasis Uji Kompetensi Guru (UKG) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Keahlian Administrasi Perkantoran Di Surakarta Tahun Ajaran 2015/2016*, yang dilakukan oleh Farida Retno Wardhani (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Deskripsi kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru sekolah menengah kejuruan bidang keahlian administrasi di Surakarta yang telah mengikuti UKG; (2) Hambatan Guru SMK Perkantoran Perjumpaan keahlian bidang administrasi di Surakarta dalam mengambil UKG; (3) Jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh SMK guru sekolah bidang keahlian Administrasi Perkantoran di Surakarta mendapatkan hasil UKG di bawah standar untuk meningkatkan profesionalisme guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif penelitian dengan pendekatan studi kasus. Sumber data adalah primer sumber data berupa kata-kata informan dan data sekunder sumber berupa dokumentasi dan arsip hasil UKG tahun 2015. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan pengambilan sampel bola salju. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi pedagogik dan profesional guru sekolah menengah kejuruan bidang administrasi perkantoran keahlian di Surakarta sendiri sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan. ini dilihat dari (a)

kompetensi pedagogik dan profesional telah diimplementasikan sebagai indikator Permendiknas No. 16 tahun 2007 (b) nilai rata-rata UKG pada kompetensi pedagogik adalah 51,13 dan kompetensi profesional adalah 58,32 (c) Nilai rata-rata kompetensi pedagogik melalui angket sebesar 78,35 dan sebesar hingga 72,73 kompetensi profesional. (2) Kendala yang dihadapi dalam mengikuti UKG adalah materi yang diujikan pada kompetensi profesional terlalu luas, kurangnya penguasaan kompetensi pedagogik, kurangnya penguasaan komputer (3) Pelatihan yang dibutuhkan oleh SMK guru sekolah bidang keahlian Administrasi Perkantoran di Surakarta mendapatkan hasil UKG di bawah standar untuk meningkatkan profesionalisme guru termasuk pelatihan mendalam tentang mata kuliah administrasi perkantoran produktif, pelatihan pedagogis kompetensi dan kompetensi profesional secara bertahap, computer latihan

2. Penelitian ini membahas tentang *Influence of Teacher Competency Factors and Students' Life Skills on Learning Achievement (Pengaruh Faktor Kompetensi Guru dan Kecakapan Hidup Siswa Terhadap Prestasi Belajar)*, yang dilakukan oleh Thanomwan Prasertcharoensuk, Kanok-lin Somprach, Tang Keow Ngang (2014) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi guru dan kecakapan hidup siswa terhadap pembelajaran siswa prestasi. Prestasi belajar siswa dari O-Net (Educational Testing Institute, 2002) ditemukan lebih rendah dari skor rata-rata nasional. Sebanyak 100 guru dan 2.967 siswa di bawah Dinas Pendidikan Dasar Bueng Kan Area yang terlibat dalam penelitian ini menggunakan metode multi stage

sampling. Penelitian ini menggunakan desain survei metode kuantitatif. Itu data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, yaitu nilai mean, standar deviasi dan Hierarchical Model Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kompetensi guru dan kecakapan hidup siswa berada pada level tinggi ( $M = 4,18$ ,  $SD = 0,31$ ) dan ( $M = 3,97$ ;  $S.D. = 0,36$ ) berturut-turut. Menurut efek tetap, peneliti menemukan bahwa independen that variabel faktor kompetensi guru yaitu kurikulum dan manajemen pembelajaran berpengaruh positif sedangkan pengembangan diri berpengaruh positif berpengaruh negatif pada tingkat signifikan 0,05, maka koefisien regresinya adalah 0,14625 dan -0,14655. Selain itu, moralitas dan Etika dalam kode etik profesi telah mempengaruhi pemikiran analitis, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah secara kreatif di tingkat signifikan 0,05, koefisien regresi adalah -0,24505. Semua dua variabel independen yang terkait dengan guru kompetensi, secara bersama-sama dapat menjelaskan varians prestasi belajar sebesar 6,10 persen. Kesimpulanny, administrator sekolah harus meningkatkan kompetensi guru dan kecakapan hidup siswa karena kedua variabel ini telah berhasil berkontribusi pada siswa prestasi belajar

3. Penelitian ini membahas *tentang Analisis Kompetensi Guru Dalam Proses Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran Di SDN PENINGGILAN 05* yang dilakukan oleh Ina Magdalena, Revita Septiani, Siti Nurul Ilmah, Dwi Nur Faridah (2020) Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Proses Pelaksanaan Evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru di SDN

Peninggilan 05 serta mengetahui lebih dalam tentang kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif deskriptif, data di peroleh dengan wawancara salah satu guru dansiswa di SDN Peninggilan 05. Analisis data sesuai dengan tujuan penelitian adalah: gurusudah memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sehingga hasil belajar yang di peroleh di sekolah ini juga meningkat.

4. Penelitian ini membahas tentang *Analisis Kompetensi Guru Di SDN GIRIMOYO 2 Kabupaten MALANG*, yang dilakukan oleh Erna Yayuk, Arina Restian, Kuncahyono (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi guru di sekolah dasar girimoyo 2 Malang. Metode penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah tipe kualitatif, dengan pendekatan deskriptif dan yang dilakukan pada langkah ini adalah analisis data yang diambil dari wawancara perspektif, analisis data ini dimulai dari reduksi data, data pilihan, hingga kesimpulan, dan data instrumen ini diambil dari pedoman wawancara dan observasi guru di sekolah dasar. Hasil penelitian ini menghasilkan 2 temuan 1) Kompetensi guru setelah mendapatkan sertifikat pendidik: mampu melaksanakan pembelajaran dengan profesional (kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial) dan sangat profesional dalam mengembangkan media karena tunjangan guru. 2) kompetensi guru yang mendapatkan sertifikat pendidik: mampu dengan



perencanaan yang baik, pelaksanaan dan evaluasi, meskipun tidak ada tunjangan guru, usaha guru semaksimal mungkin untuk media buatan.

5. Penelitian ini membahas tentang *A Factor Analysis of Teacher Competency in Technology (Analisis Faktor Kompetensi Guru dalam Teknologi)* yang dilakukan oleh Ismail RAOB, Hussein AL-OSHAIBAT and ONG Saw Lan (2012) Latar Belakang: Pada abad 21, diharapkan semakin banyak warga yang menggunakan teknologi untuk mengakses dan berkomunikasi informasi, dan mereka mengelola informasi elektronik dari sumber daya yang semakin luas dan dalam berbagai format. Integrasi teknologi guru terhenti oleh kurangnya peluang pengembangan yang berhasil dalam konstruksi teknologi dan pedagogi. Di Thailand, ada banyak penelitian yang bertujuan untuk mengintegrasikan TIK ke dalam pengajaran untuk memecahkan masalah kekurangan TIK kompetensi. Tujuan: Menganalisis faktor-faktor kompetensi guru di bidang teknologi. Sampel: Sampel adalah 317 guru sekolah menengah dari sekolah swasta Islam di provinsi Pattani Thailand di tahun ajaran 2011 yang dipilih dengan prosedur stratified random sampling. Metode: Frekuensi dan analisis faktor eksploratif digunakan dalam penelitian ini. Hasil KMO menunjukkan bahwa pengambilan sampel adalah cukup memadai. Rotasi Varimax digunakan. Reliabilitas Cronbach Alpha untuk faktor keseluruhan adalah 0,876. Data dianalisis menggunakan program R versi 2.13.2. Hasil: Hasil analisis faktor untuk ukuran ini menghasilkan solusi tiga faktor dengan nilai eigen lebih besar dari 1,0 dan total varians yang dijelaskan adalah 30,327% dari total varians. Ukuran KMO kecukupan pengambilan sampel

adalah 0,779 yang menunjukkan interkorelasi yang cukup sementara Uji Bartlett of Sphericity signifikan (Chi square = 1850.599,  $p < 0.01$ ).

Kesimpulan: Penelitian ini dianalisis untuk mengetahui faktor-faktor kompetensi guru di bidang teknologi sekolah menengah guru di provinsi pattani Thailand. Tiga tema faktor muncul melalui pengumpulan data dan analisis faktor-faktor yang dipelajari termasuk operasi teknologi dasar, penggunaan pribadi alat teknologi dan pengajaran teknologi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi sekolah untuk mempertimbangkan kompetensi guru ketika mendorong mereka untuk menggunakan teknologi.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metodologi Penelitian**

Yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan penerapan tertentu. Metode ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan adalah empat kata kunci yang harus ditelaah sebagai kesimpulan dari hal ini. Menurut Rumengan (2018) Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan informasi untuk tujuan tertentu. Metode ilmiah berarti melakukan penelitian berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah yang rasional, empiris, dan metodis. Berdasarkan uraian sebelumnya, metode penelitian dapat dikatakan sebagai metode ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan kegunaan tertentu.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif dengan penekanan pada analisis. Penelitian kualitatif berusaha mengumpulkan data sebanyak-banyaknya agar dapat menggambarkan fenomena selengkap mungkin.

Menurut Sugiyono (2015) Penelitian deskriptif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui adanya nilai suatu variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas), tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan faktor lain.

### **3.3 Jenis Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer sebagai acuan:

#### **3.3.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2015) Data Primer didefinisikan sebagai sumber data yang menyampaikan data secara langsung kepada pengumpul data. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data primer ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan atau kejadian, dan hasil pengujian. Disini peneliti melakukan penelitian secara langsung ke tempat yang dijadikan penelitian (terjun langsung) untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber-narasumber yang berada di tempat penelitian. Disini peneliti melakukan wawancara kepada narasumber dengan memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung dengan judul penelitian “Analisis Kompetensi Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SMK Negeri 4 Tanjungpinang”.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Menurut sugiyono (2015), mengungkapkan bahwa Data sekunder adalah informasi atau bahan yang dikumpulkan secara tidak langsung yang mempunyai hubungan dalam penelitian yang melengkapi dan mendukung data primer. Data skunder umumnya berupa Peristiwa, dokumen, atau laporan yang aktual yang telah disusun dalam arsip publik dan tidak dipublikasikan merupakan.

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis mengambil lokasi penelitian pada SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG, Jalan.

Nusantara KM.14 (Arah Kijang), Kelurahan. Batu IX, Kecamatan. Tanjungpinang Timur, Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

#### **1. Observasi**

Menurut sugiyono (2015) Observasi adalah kegiatan belajar yang melibatkan mengamati sesuatu objek. Dan observasi, menurut Narbuko & Abu Achmadi (2015) observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

#### **2. Studi Pustaka**

Studi pustaka yaitu mencari referensi untuk menyusun serta melengkapi, segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara yaitu mengambil langsung atau mencari referensi yang ada pada jurnal-jurnal terdahulu maupun skripsi angkatan sebelumnya di STIE Pembangunan Tanjungpinang, dalam mengumpulkan dan mengolah data pada penelitian ini.

#### **3. Dokumentasi**

Menurut Gottschalk (2017) adalah setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu bersifat tulisan, bersifat lisan, gambaran ataupun arkeologis. Pada penelitian ini selain menggunakan metode observasi, metode wawancara, dan juga studi pustaka didalam mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi penggunaan

ketiga metode yang lainnya. Adapun metode dokumentasi yang digunakan didalam penelitian ini ialah berupa catatan, dan dokumentasi berupa gambar atau foto.

#### 4. Wawancara (Interview)

Menurut Rumengan (2013) Wawancara adalah dialog dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak: pewawancara yang memberikan jawaban atau pertanyaan, dan orang yang diwawancarai yang menjadi subjek wawancara. Wawancara, merupakan proses tanya jawab dalam melaksanakan sebuah penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Narbuko & Abu Achmadi, 2015).

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa asumsi-asumsi yang harus dimiliki peneliti dalam menggunakan metode teknik wawancara dan juga kuesioner adalah sebagai berikut ini

1. Bahwa yang paling tahu tentang dirinya sendiri adalah subjek (responer).
2. Bahwa informasi yang diberikan oleh subjek kepada peneliti adalah akurat dan dapat diandalkan.
3. Bahwa penafsiran subjek atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya oleh peneliti sesuai dengan apa yang peneliti maksudkan.

Peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa petunjuk wawancara dalam penelitian ini, yaitu instrumen berupa pertanyaan yang diajukan langsung kepada informan dan responden di lokasi penelitian.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini terstruktur. Gaya wawancara ini digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam dari informan. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka mengumpulkan informasi tentang kemampuan guru RPL mengajar di masa pandemi covid-19.

### **3.6 Populasi Dan Sampel**

#### **3.6.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah guru dari SMK Negeri 4 Tanjungpinang yang berjumlah 49 orang.

#### **3.6.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian (Khuta Ratna, 2011). Teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan didalam penelitian. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yakni *Sampling Purposive*, dimana teknik ini merupakan suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Dan pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 2 orang, yaitu adalah kepala sekolah dan waka kurikulum yang berada di SMK negeri 4 Tanjungpinang, dan sebagai *key informan* nya untuk pengambilan data ini adalah kepala sekolah, karena kepala sekolah lah yang lebih mengetahui tentang kompetensi guru yang berada di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel yang akan digunakan yaitu kinerja guru.

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Bulir Pertanyaan</b>	<b>wawancara</b>
Kompetensi Guru	Kompetensi guru adalah kemampuan yang mengacu pada tugas guru untuk memenuhi tugas dengan cara yang bertanggung jawab dan bermanfaat. Dengan definisi ini dapat dikatakan bahwa kompetensi guru mengacu kepada kapasitas dan	1. Merancang Pembelajaran.	1,2	Wawancara
		2. Melaksanakan Pembelajaran	3	Wawancara
		3. Evaluasi Pembelajaran	4	Wawancara
		4. Dapat bergaul dan berbicara dengan siswa	5	Wawancara
		5. Mampu Berkomunikasi dengan sesama pendidik	6	Wawancara
		6. mampu berinteraksi dan bekerjasama	7	Wawancara



<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Bulir Pertanyaan</b>	<b>wawancara</b>
	kewenangan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. (Asef Umar Fahrudin, 2018)	dengan orang tua		
		7. memperoleh pengalaman yang menyeluruh tentang materi ilmiah yang relevan dengan topik kajian	8	Wawancara
		8. memahami dan menguasai penelitian dalam memperdalam kajian materi bidang studi.	9	Wawancara
		9. kepribadian yang konsisten dan stabil	10	Wawancara
		10. kepribadian yang sudah dewasa	11	Wawancara
		11. kepribadian	12	Wawancara

Variabel	Definisi	Indikator	Bulir Pertanyaan	wawancara
		yang bijaksana 12. berbudi pekerti luhur dan dapat dijadikan teladan. 13. Kepribadian yang berwibawa  (Anshori, 2017), (mulyasa, 2017), (suyanto & jihat asep, 2018), (permendiknas no 16 tahun 2007)	13  14	Wawancara  wawancara

*Sumber : Data yang Diolah (2021)*

### **3.8 Teknik Pengolahan Data**

Menurut Miles dan Huberman (2015) Data yang dikumpulkan di lapangan bersifat kualitatif, dan metode yang digunakan adalah metode analisis data dengan

model interaktif. Model analisis interaktif terdiri dari tiga bagian: reduksi data, Tampilan data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. *Data Reduction* (reduksi data)

Reduksi data adalah bagian dari analisis yang membantu untuk menekankan, mempersingkat, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mengatur data sehingga dapat ditarik kesimpulan. Hasilnya, data nyata diringkas, begitu pula catatan yang dikumpulkan dari masalah.

2. *Data Display* (Tampilan data)

Sugiyono (2015) menuturkan bahwa Tampilan data adalah susunan bahasa atau informasi yang logis dan sistematis yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2015) kesimpulan adalah akhir dari pengumpulan data yang ingin di cari, namun tidak semata bahwa pengumpulan data berakhir begitu saja, hal ini memungkinkan data-data tersebut dilakukan pengkajian ulang kembali. Setelah penerapan metodologi analisis data, peneliti dapat menyimpulkan penyelidikan temuan untuk menanggapi rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti sebelumnya.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data,

menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta nantinya membuat suatu kesimpulan yang dapat diceritakan ke orang lain (Sugiyono, 2015).

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis deskriptif, yang mana teknik analisis deskriptif merupakan suatu cara yang dilakukan dalam meneliti suatu objek, manusia, kondisi, sistem pemikiran atau juga peristiwa masa sekarang. Teknik ini berfungsi bagi peneliti untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data yang sudah didapatkan atau diperoleh peneliti di lapangan (Sugiyono, 2015)

### **3.9.1 Triangulasi**

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik analisis triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan, yakni ada triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan yang terakhir triangulasi teori.

Didalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dimana teknik triangulasi dengan sumber berarti kita membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi ini sendiri pada prinsipnya ialah suatu model atau bentuk pengecekan data sebagai cara kita untuk menentukan apakah sebuah data benar-benar tepat menggambarkan fenomena pada sebuah penelitian. Jadi triangulasi sumber disini berarti kita membandingkan atau

mengecek ulang derajat kepercayaan mengenai suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Misalnya seperti membandingkan hasil pengamatan dan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada atau dokumen yang berkaitan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun )* Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Dewi, C. A. (2012). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*. i–100.
- Dewi, N. A. (2019). *ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 004 TANJUNGPINANG TIMUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 004 TANJUNGPINANG TIMUR*, 1, 138.
- Haqqul, M. (2018). *Analisis Kompetensi Guru Berbasis Uji Kompetensi Guru (UKG) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Keahlian Administrasi Perkantoran Di Surakarta Tahun Ajaran 2015/2016*. 6(2503–4448).
- Indartono, S. (2016). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khuta Ratna, N. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Magdalena, I., Septiana, R., Ilmah, siti nurul, & Faridah, dwi nur. (2020). Analisis Kompetensi Guru Dalam Proses Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. *Nusantara Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2, 262–275.
- Orocomna, C., & Tumbel, T. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Prihantoro, A. (2016). Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, 4(1), 64–75.
- Ragil Permansari. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9.
- Rahadi, dedi riyanto. (2011). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (ke-1). Tunggal Mandiri Publishing.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.

- Rumengan, J. (2013). *Metodelogi Penelitian* (2013th ed.). Cipta Pstaka.
- Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (2015th ed.). Alfabeta.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 093–103.
- Yayuk, E. Y., Restian, A., & Kunchayono, K. (2017). Analisis Kompetensi Guru Di Sdn Girimoyo 2 Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 1(4), 229.

**CURICULUM VITAE**  
*Riwayat Hidup*



Nama : Rahmat Imansyah  
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 26 November 1997  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Nomor HP : 082283547929  
Email : rahmatimansyah2626@gmail.com  
Alamat : JL.Megat Ali KM.10 Perumahan Mutiara Bintang  
Block i No.29