

**ANALISIS KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 5  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**ASTARI WILDIANA**

**NIM : 14612299**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**ANALISIS KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 5  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**ASTARI WILDIANA**

**NIM : 14612299**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 5  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

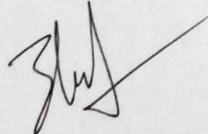
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Astari Wildiana  
NIM : 14612299

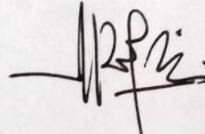
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



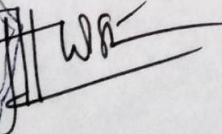
**Satriadi, S.AP., M.Sc.**  
NIDN.1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



**Maryati, S.P., M.M.**  
NIDN.1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Pdt. Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 5  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Astari Wildiana  
NIM : 14612299

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Sembilan  
Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

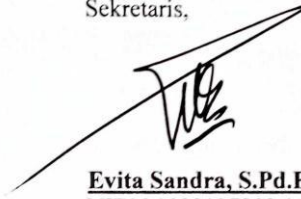
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



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

Sekretaris,



**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M**  
NIDN.1029127202 /Asisten Ahli

Anggota,



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc**  
NIDN. 1021029102 /Asisten Ahli

Tanjungpinang, 29 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua



**Cheryl Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN.1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Astari Wildiana  
NIM : 14612299  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,16  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Guru SMKN 5  
Tanjungpinang

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

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun,



ASTARI WILDIANA

Nim :14612299

## **HALAMAN MOTO**

Berusahalah jangan sampai terlengah walau sedetik saja, karena atas kelengahan kita tak akan bisa dikembalikan seperti semula.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan ) tetaplah bekerja keras( untuk urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.( **Q.S Al-Insyirah: 6-8** )

Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat dari siapa yang mengatakannya. ( **Nabi Muhammad** )

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur kehadiran Allah Ta'ala atau segala kehendakNya hingga titik ini, shalawat dan salam kepada kekasihNya Bagindah Rasul'Sallahualaihiwassalam, suri tauladan hingga akhir zaman.

Dengan segala kerendahan hati dan keridhoanMu Ya Allah saya persembahkan karya sederhana ini untuknya yang mencintai saya tanpa batas yang belum mampu saya balas.

Teruntuk orang tua ku, terimakasih yang tak terhingga untuk tetesan peluh bahkan darah yang diperjuangkan demi pendidikan ananda sampai hari ini. Semoga ini adalah salah satu yang terwujud dan langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia.

Aamiin .....

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Rabb Yang Maha Kuasa Allah Subhanahuata'ala, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan ilmu dan pengetahuan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Kompetensi Guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, shalawat serta salam penulis curahkan kepada Baginda Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis sangat menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.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 Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak., M.Si.CA, Wakil Ketua II Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



4. Dwi Septi Haryani ST, M.M, selaku Plt Struktur Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Imran Ilyas, M.M., Selaku Plt Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.Ap. M.Sc Selaku Pembimbing I yang penuh kesabaraan dan ketersediaanya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan pengarahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Maryati, S.P., M.M Selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran dan pengarahan selama penyusunan skripsi,
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu dan dukungan bagi penulis.
9. SMK Negeri 5 Tanjungpinang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
10. Kedua Orang Tuaku Bapak Bambang Heriyanto dan Ibu Wan Leni Marlina yang telah banyak membantu dalam motivasi, dukungan dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Sahabat-Sahabatku Tiara Intan Lusiana, Mita Nurjanah, Dewi Fatimah, Nuralisa Siti Fatimah, Riska Permata Sari, dan teman-teman lainnya yang juga telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis

berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak,  
aamiin.

Waalaikumsalam, Wr. Wb

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

**ASTARI WILDIANA**

NIM 14612299

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN**

**SURAT PERTANYAAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Kegunaan Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.1 Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.4 Manfaat Sumber Daya Manusia .....	17
2.3 Kompetensi Guru.....	19

	2.3.1 Pengertian Kompetensi Guru .....	19
	2.3.2 Manfaat Kompetensi Guru .....	20
	2.3.3 Karakteristik Kompetensi .....	21
	2.3.4 Jenis-Jenis Kompetensi Guru .....	23
	2.3.5 Tugas Menjadi Seorang Guru .....	25
	2.3.6 Fungsi Guru Sebagai Tenaga Profesional .....	26
	2.3.7 Indikator Kompetensi Guru .....	27
	2.4 Kerangka Pemikiran .....	28
	2.5 Penelitian Terdahulu .....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
	3.1 Jenis Penelitian .....	32
	3.2 Jenis Data Dan Sumber Data .....	32
	3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	33
	3.4 Populasi Dan Sampel .....	34
	3.4.1 Populasi .....	34
	3.4.2 Sampel .....	34
	3.5 Definisi Oprasional Variabel .....	34
	3.6 Teknik Pengolahan Data .....	35
	3.7 Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1 Hasil Penelitian .....	39
	4.1.1 Gambaran umum SMK Negeri 5 Tanjungpinang ...	39
	4.1.2 Visi dan Misi .....	40
	4.1.3 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi SMK Negeri 5 Tanjungpinang .....	41
	4.1.4 Keadaan Pegawai di SMK Negeri 5 Tanjungpinang .....	45
	4.2 Karakteristik Informan .....	46
	4.2.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
	4.2.2 Identitas Informan Berdasarkan Usia .....	46

4.2.3 Identitas Informan Berdasarkan Jabatan .....	47
4.3 Analisis Data .....	48
4.3.1 Reduksi Data .....	48
4.3.2 Penyajian Data .....	70
4.3.3 Penarikan Kesimpulan .....	73
4.4 Pembahasan .....	76
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Oprasional .....	35
<b>Tabel 4.1</b>	Data Kepegawaian SMK Negeri 5 Tanjungpinang.....	45
<b>Tabel 4.2</b>	Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
<b>Tabel 4.3</b>	Identitas Informan Berdasarkan Usia .....	47
<b>Tabel 4.4</b>	Identitas Informan Berdasarkan Jabatan .....	48
<b>Tabel 4.5</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Pedagogik .....	49
<b>Tabel 4.6</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Pedagogik .....	51
<b>Tabel 4.7</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Pedagogik .....	53
<b>Tabel 4.8</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Sosial .....	55
<b>Tabel 4.9</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Sosial .....	57
<b>Tabel 4.10</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Sosial.....	59
<b>Tabel 4.11</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Kepribadian .....	61
<b>Tabel 4.12</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Kepribadian .....	63
<b>Tabel 4.13</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Kepribadian .....	64
<b>Tabel 4.14</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Profesional .....	66
<b>Tabel 4.15</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator Kompetensi Profesional .....	67
<b>Tabel 4.16</b>	Rekapulasi Hasil Wawancara Informan Dengan Indikator	

Kompetensi Profesional .....	69
<b>Tabel 4.17</b> Penyajian Data .....	71

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	28
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	41



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 :</b>	Plagiarism
<b>Lampiran 2 :</b>	Pedoman Wawancara
<b>Lampiran 3 :</b>	Transkrip Wawancara
<b>Lampiran 4 :</b>	Surat Keterangan Objek Penelitian
<b>Lampiran 5 :</b>	Dokumentasi

## ABSTRAK

### ANALISIS KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 5 TANJUNGPINANG

Astari Wildiana. 14612299. S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
Email: [wildianaastari@gmail.com](mailto:wildianaastari@gmail.com)

Tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang ada, berdasarkan rumusan masalah yang telah dicantumkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompetensi guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. sampel sebanyak 5 orang dari populasi yang ada di SMK negeri 5 tanjungpinang yaitu, 2 orang dari guru kejuruan, 2 orang dari guru mata pelajaran umum dan, 1 orang kepala sekolah. Dengan analisa data dilakukan dengan perpanjang pengamatan, trigulasi, dan menggunakan bahan untuk referensi.

Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang sudah cukup baik guru-guru yang mengajar memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran dengan baik. Namun, Dalam hal ini masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan guru-guru tersebut. Dan masih kurangnya tenaga kependidikan di SMK Negeri 5 Tanjungpinang sehingga masih adanya guru yang tersedia diminta perbantuan untuk guru mata pelajaran yang kosong. Dan masih adanya kekurangan dalam mencari pedoman yang akan mereka gunakan dalam metode pembelajaran.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kompetensi guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang sudah cukup baik, dari cara guru-guru mengajar sudah sesuai dengan paduan yang ada pada silabus sehingga para guru akan mengetahui media pembelajaran apa yang akan mereka gunakan saat proses pembelajaran. Walaupun masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dari guru tersebut. Dan masih ada guru yang kesulitan dalam mencari pedoman atau sumber belajar yang akan mereka gunakan untuk memperdalam penguasaan materi dan proses pembelajaran dikelas.

Kata Kunci : Kompetensi Guru

Dosen Pembimbing I : Satriadi S.Ap, M.Sc  
Dosen Pembimbing II : Maryati, S.P., M.M

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS COMPETENCY OF TEACHERS AT SMK NEGERI 5 TANJUNGPINANG**

Astari Wildiana. 14612299. S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
Email: [wildianaastari@gmail.com](mailto:wildianaastari@gmail.com)

*The purpose of this research is a step to find, develop, and prove clearly about an existing problem, based on the formulation of the problems that have been included in the previous discussion, it can be seen that the purpose of this research is to find out the competence of teachers in SMK Negeri 5 Tanjungpinang.*

*The method used in this study is qualitative method. While data collection techniques by observation, interview, and documentation. Sample of 5 people from the population at SMK Negeri 5 Tanjungpinang take this 2 people vocational teachers, 2 people from general subject and a headmaster. Data analysis is done by extending observation, triangulation, and using material for reference.*

*The result of this study are the competencies of teachers at SMK Negeri 5 Tanjungpinang are good enough that teachers who teach have the ability to manage learning well. However in the case there are still teachers who teach not according to the educational background of these teachers. And there is still a lack of education staff. And there is still available teachers who are asked to help with empty subject teachers. And there are still deficiencies in finding guidelines that they will use in learning method.*

*The conclusions from the result of this study indicate that the analysis of teacher competency at SMK Negeri 5 Tanjungpinang is quite good, from the way the teachers teach is in accordance with the existing blend in the syllabus so the teachers will know what learning process. Although there are still teachers who teach not according to the educational background of the teachers. And there are still teachers who have difficulty in finding guidelines or learning resources that they will use to deepen the mastery of the material and the learning process in the classroom.*

*Keyword : Teachers Competency*

Adviser Lecturer I : Satriadi S.Ap, M.Sc  
Adviser Lecturer II : Maryati, S.P., M.M

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era persaingan global sedang dihadapi saat ini yang menuntut sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sehubungan dengan hal ini salah satu langkah untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berkualitas adalah dengan proses pendidikan yang baik sesuai dengan Undang-Undang Dasar negara republik Indonesia. Yang tertuju pada nilai-nilai keagamaan dan kebudayaan di Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia yang berorientasi pada pembangunan. Pendidikan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas tinggi sebagai penyelenggara sekolah yang memungkinkan sekolah tersebut dapat bersaing dengan sekolah lain dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas tinggi ini merupakan hal yang sangat penting untuk diprioritaskan.

Dari fungsi dan tujuan dari pendidikan ini ialah untuk mengembangkan kemampuan, potensi, dan pembentukan watak peserta didik sehingga

menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap terjun di dunia industri.

Pendidikan yang paling sesuai untuk menghadapi tantangan globalisasi adalah pendidikan yang berorientasi pada dunia industri dengan pendekatan pembelajaran yang didukung oleh kurikulum yang sesuai. Di dunia industri yang merupakan sasaran dari proses dan hasil pembelajaran di sebuah sekolah kejuruan mempunyai karakternya tersendiri. Oleh karena, itu sekolah yang berbasis kejuruan dalam prosesnya harus bisa membuat pendekatan pada pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan menengah kejuruan yang mengutamakan pengembangan keterampilan peserta didik untuk melaksanakan jenis pendidikan tertentu. Sekolah menengah kejuruan (SMK) bertujuan untuk mempersiapkan siswa agar memiliki keterampilan dan siap terjun di dunia kerja. SMK merupakan salah satu pendidikan formal yang menuntut pengajar untuk lebih memiliki keterampilan dan kompetensi yang cukup memadai baik dalam segi keilmuan maupun dalam proses mengajarnya. Seorang guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan dituntut untuk memiliki perbedaan kompetensi dibandingkan dengan guru yang mengajar di mata pelajaran umum. Sekolah menengah kejuruan memiliki mata pelajaran yang lebih spesifik untuk kejuruan serta metode pengajarannya yang berorientasi pada keterampilan dan keahlian para peserta didik. Inilah yang menyebabkan sekolah menengah kejuruan (SMK) lebih membutuhkan tenaga pengajar yang berkompeten.

Guru merupakan salah satu faktor yang mampu menentukan tujuan dari pendidikan nasional. Peranan seorang guru menjadi komponen dalam performanya. Performa guru bukan hanya dilihat dari kemampuan dalam mengajarnya tetapi harus dilihat juga dari segi kemampuan dalam membimbing, mendidik, melatih dan memberikan nilai dan mengevaluasi peserta didik. Disinilah tugas guru untuk meningkatkan pengetahuan, kualitas dari pendidikan itu sendiri, dan metode yang digunakan harus bervariasi agar apa yang diberikan pada peserta didik sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, setiap guru senantiasa meningkatkan kompetensinya dalam proses belajar mengajar karena hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya ditempat kerja dengan memenuhi standar. Kinerja dan standar harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama. Oleh karena itu, kompetensi merujuk kepada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna. Kompetensi dirujuk kepada sifat-sifat individu yang dapat atau berhubungan dengan pencapaian dan prestasi dalam pekerjaan.(Darmadi, 2018)

Menurut Mc. Load dalam buku (Anwar, 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru itu sendiri merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak dimata pemangku kepentingan.

SMK Negeri 5 Tanjungpinang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan bidang kemaritiman yang terletak di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Sekolah ini berlokasi di Jalan Madong, Kelurahan Kampung Bugis. SMK Negeri 5 Tanjungpinang diharapkan mampu memiliki prospek yang menjanjikan untuk menghasilkan alumni yang memiliki banyak peluang kerja dibidang pelayaran dan maritim pada umumnya.

Dari observasi langsung dilapangan dan informasi yang didapatkan dari kepala sekolah dan beberapa guru yang mengajar di SMK Negeri 5 Tanjungpinang ditemukan beberapa masalah yaitu: Masih kurangnya tenaga pengajar dibidang mata pelajaran umum maupun di SMK Negeri 5 Tanjungpinang. Karena kurangnya guru dimata pelajaran umum mewajibkan guru yang mengajar di sekolah ini untuk dapat mengajar dimata pelajaran yang tenaga pengajarnya belum tersedia, yang pada umumnya bukan dibidang keahlian guru tersebut. Salah satunya guru produktif yang dituntut untuk bisa mengajar dimata pelajaran umum yang notabennya bukan dari kompetensi guru produktif itu sendiri. Dan dalam hal ini pihak sekolah atau kepala sekolah SMK Negeri 5 Tanjungpinang memberikan kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang diadakan seminggu sekali untuk seluruh guru SMK Negeri di Tanjungpinang untuk satu mata pelajaran dan hanya bisa diikuti apabila guru tersebut memiliki waktu yang kosong mengingat padatnya jadwal mengajar, yang mana hal ini dirasa kurang sebagai sarana dalam meningkatkan kompetensi keahlian oleh para guru di SMK Negeri 5. Dan masih adanya guru-guru yang mengajar di SMK Negeri 5 Tanjungpinang yang belum memiliki sertifikat mengajar yang mana

merupakan salah satu syarat untuk bias mengajar di SMK. Dalam kualifikasi akademik guru SMK/MAK melalui pendidikan formal standar kualifikasi akademik guru SMK/MAK adalah jenjang pendidikan sedikitnya yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah sarjana (S1) atau sarjana terapan (D-IV) yang relevan sesuai perundang-undangan yang berlaku dan memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Kualifikasi kompetensi kerja guru kejuruan SMK/MAK yang dimaksud pada butir 2 memiliki jenjang 4 (empat) pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 42 ayat (1) “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan untuk mengajar, sehat secara jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional. Dalam pasal ini sangat jelas dikatakan bahwa guru di Indonesia harus memiliki kualifikasi minimum serta harus mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Kemudian dijelaskan lagi pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 8, 9, dan pasal 10. Pasal 8 yang berbunyi “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pasal 9 berbunyi “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.” Sedangkan pada pasal 10 tertulis “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi



kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) “Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.”

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Analisis Kompetensi Guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan demikian untuk mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

“Bagaimana Kompetensi Guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang ?”

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini digunakan pembatasan masalah untuk lebih menyempitkan objek penelitian dalam menentukan masalah. Peneliti hanya memfokuskan pada “Bagaimana Kompetensi Guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang”

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti, berdasarkan rumusan masalah yang telah dicantumkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilakukan penelitian ini yaitu : **“Untuk Mengetahui Kompetensi Guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang”**

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai antara lain :

##### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan ilmiah pada penelitian ini untuk ilmu manajemen yaitu dengan memberikan kontribusi dalam hasil penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang analisis kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Negeri 5 Tanjungpinang.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis, memperluas wawasan tentang kompetensi guru dan sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan dasar membuat kebijakan atau aturan atasan.

3. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Guna memberkan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penelitian membagi dalm beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing masing merupakan satu kesatuan, maka penulisan ini menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I                               PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II                               TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang menjadi dasar penelitian ini, dari teori tersebut akan digunakan untuk menganalisis penelitian ini. Bab ini sendiri terdiri dari landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

### **BAB III                               METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

#### **BAB IV**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Terdiri dari gambaran umum SMK Negeri 5 Tanjungpinang, dan pembahasan yang dilakukan dari hasil penelitian dengan menggunakan metode yang telah ditentukan sebelumnya serta data yang telah diolah sehingga menghasilkan hasil akhir dari penelitian ini.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Pada bab penutup ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu organisasi yang diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen berasal dari bahasa kuno yaitu *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu : *management* dan adapun dari kamus oxford “*manage*” yang artinya memimpin atau membuat keputusan dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang didalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Manajemen berarti proses mengkoordinasi kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien serta efektif dengan dan melalui orang lain. Selain harus efisien dan efektif, mengkoordinasikan pekerjaan orang lain merupakan hal yang membedakan posisi manajerial dan non-manajerial. Namun demikian, ada aturan yang mendasarinya, sehingga seseorang manajer tidak bisa semaunya melakukan apa saja yang diinginkannya setiap saat atau setiap tempat. (Siregar & Permanasari, 2014). Manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dengan kata lain, manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan

pekerjaan secara efektif dan efisien, dengan dan melalui orang lain. Proses disini menggambarkan fungsi-fungsi yang sedang berjalan atau kegiatan utama yang dilakukan oleh manajer, yaitu mulai dari fungsi merencanakan, mengorganisir, memimpin hingga fungsi mengendalikan.(Hery, 2018)

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan (Widodo, 2015). Menurut (Tjutju, Yuniarsih, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada penganturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Byars dalam buku (Heru, 2015) Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam buku (Hartatik, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Menurut T. Hani Handoko dalam buku (Purnaya, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju mengoptimalkan tujuan organisasi. (Emron, Edison, Anwar Yohny, 2017a)

Menurut Heru (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumberdaya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administrative. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia. Menurut Edwin dalam buku (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Definisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berfokuskan pada aktifitas kinerja pegawai dalam mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015), lingkup kegiatan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Dalam fungsi perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi; analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya.

2. Dalam fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab. Kegiatannya mencakup: rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.

3. Dalam fungsi pengarahan (*directing*)

Fungsi pengarahan (*directing*) merupakan fungsi dari pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel, kegiatannya mencakup: pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan perencanaan karier.



4. Dalam fungsi pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi; pembinaan kesehatan dan keselamatan, serta hubungan perburuhan, dan pemberhentian.

### **2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan sosial, dan kepentingan individu (Widodo, 2015).

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk

memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Menurut Hadari Nawawi dalam buku (Darmadi, 2018) menyebutkan bahwa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :

### 1. Produktifitas

Produktivitas sebagai tujuan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bukan hasil proses produksi. Hasil tersebut adalah indikator bahwa tujuan berupa produktivitas dalam sumber daya manusia sudah tercapai. Produktivitas sebagai tujuan sumber daya manusia adalah tersedianya tenaga kerja yang produktif.

### 2. Keamanan dan Kepuasan Kerja (*quality of work life* atau *QWL*)

Tujuan ini dimaksudkan adalah tercapainya kondisi sumber daya manusia yang mendukung kemampuannya mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja baik dari segi fisik maupun psikis. Kondisi yang hendak mewujudkan itu adalah perasaan aman dan puas dalam bekerja. Karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan marabat sebagai manusia. Tercapaian tujuan ini akan mampu meningkatkan kesediaan bekerja keras dengan moral dan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam menunjang pencapaian tujuan bisnis suatu perusahaan, hanya mungkin diwujudkan jika mampu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu tujuan manajemen sumber daya manusia bukanlah produk dan pelayanan yang berkualitas tinggi, sebagai tujuan bisnis. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan sumber daya manusia yang

berkualitas, agar mampu mewujudkan tujuan bisnis berupa produk dan pelayanan yang berkualitas.

#### 4. Keuntungan dan manfaat yang lainnya

Manajemen sumber daya manusia bukan gas yang berada dalam proses produksi, namun berkewajiban memberikan dukungan bagi terwujudnya proses produksi yang berkualitas, agar menghasilkan produk yang berkualitas pula dalam rangka meraih keuntungan dan berbagai manfaat lainnya untuk itu manajemen sumber daya manusia bertujuan menyediakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan keuntungan dan manfaat lainnya bagi organisasi (perusahaan).

### **2.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2017), apabila perencanaan SDM dilakukan dengan benar, maka dapat memberikan manfaat langsung maupun tidak langsung bagi suatu organisasi, manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang ada dalam organisasi dengan lebih baik.
2. Melalui perencanaan SDM yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih di tingkatkan jika SDM yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan jika memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh SDM.

4. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan baik kuantitatif maupun kualitatif dalam mengisi berbagai jabatan dan berbagai fungsi organisasi di masa mendatang.
5. Penanganan sistem informasi manajemen SDM dirasakan semakin penting sebab dengan tersedianya sistem informasi SDM yang valid dan reliabel akan lebih mudah organisasi (khususnya yang memiliki banyak cabang) untuk mengisi berbagai kekosongan di berbagai cabang.
6. Perencanaan SDM akan menjadi acuan dalam penyusunan program pengembangan SDM.
7. Perencanaan SDM akan bermanfaat untuk mengidentifikasi berbagai kesenjangan situasi sekarang dengan visi masa mendatang.
8. Rencana SDM merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani SDM dalam organisasi.
9. Perencanaan SDM bermanfaat untuk tiga kepentingan , yakni kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional.
10. Perencanaan SDM akan bermanfaat bagi manajemen untuk merancang dengan perencanaan SDM yang baik dan benar, prinsip orang yang tepat, pada bagian dan waktu yang tepat dipenuhi karena sudah direncanakan dengan baik.

## 2.3 Kompetensi Guru

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) wewenang atau kekuasaan untuk menentukan atau merumuskan suatu hal. Menurut Poerwadarminta dalam buku (Wijaya, 2018) kompetensi merupakan kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau merumuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan.

Menurut Mc. Clelland dalam buku (Sedarmayanti, 2015) Kompetensi (*competency*) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain adalah kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada yang dilakukan penilai kebijakan.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Emron, Edison, Anwar Yohny, 2017b)

Menurut Darmadi (2018) Kompetensi dapat dikatakan sebagai kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Kinerja dan standar harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam

situasi yang disepakati bersama. Oleh karena itu, kompetensi merujuk kepada sifat-sifat individu yang dapat atau berhubungan dengan pencapaian dan prestasi dalam pekerjaan. Kompetensi diidentifikasi sebagai penerapan pengetahuan, keterampilan teknis, dan karakteristik pribadi yang mengarah untuk kinerja yang luar biasa.

Menurut UU Republik Indonesia (RI) Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Sormin, 2016). Kompetensi guru dapat diartikan dengan penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan yang dilakukannya. (Novauli, 2015)

### **2.3.1 Manfaat Kompetensi**

Menurut Ruky dalam buku (Busro, 2018) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan.

- 3) Memaksimalkan produktifitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- 4) Dasar untung pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seseorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus maningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### **2.3.2 Karakteristik Guru**

Menurut Spencer and Spancer dalam (Tjutju & Suwatno, 2013) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:



- 1) Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik atau reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai atau self image dari orang-orang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur pengetahuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
- 5) Keterampilan(*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Beberapa karakteristik yang terkandung menurut Gordon dalam buku (Busro, 2018), yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam

melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- 3) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain).
- 4) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

### **2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi guru**

Menurut Spencer and Spencer dalam buku (Tjutju & Suwatno, 2013) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu perusahaan, kompetensi terbagi atas dua kategori yaitu:

- 1) *Thershold competenceies*, merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan

baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (meliputi pengetahuan (knowledge) atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).

- 2) *Differentiating competencies*, Merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan penetapan sasaran yang melebihi apa yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hamid (2016) tuntutan kompetensi dibidang penelitian kependidikan ini merupakan tantangan kualitati bagi guru untuk masa kini dan untuk yang akan datang. Untuk keberhasilan dalam mengemban peran sebagai guru, diperlukan adanya standar kompetensi. Berdasarkan UU Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen pasal 10, menentukan bahwa kompetensi guru meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
- 2) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan terhadap peserta didik, sesama guru disekolah, orang tua atau wali murid dan masyarakat yang ada disekitarnya baik secara langsung maupun dengan melalui media atau teknologi komunikasi.

- 3) Kompetensi kepribadian adalah kompetensi atau kemampuan seorang guru yang meliputi kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, stabil, dewasa, ari dan berwibawa serta menjadi tauladan terhadap peserta didik.
- 4) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional pendidikan.

#### **2.3.4 Tugas Menjadi Seorang Guru**

Tugas utama menjadi guru adalah mendidik. Mendididk dalam arti luas berarti menggunakan berbagai metode pendidikan untuk menunjang aktifitas belajar peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan. Dan di Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 yang menyatakan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademi dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak dikriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik

guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

- 5) Memelihara dan menumpuk persatuan dan kesatuan bangsa.(Sya'bani, 2018a).

### **2.3.5 Fungsi Guru Sebagai Tenaga Profesional**

Jika berpedoman kepada Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 disebutkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Menurut Daoed joesoep dalam jurnal (Sya'bani, 2018b) berpendapat bahwa ada tiga fungsi guru, yaitu:

- 1) Fungsi Profesional, yang berarti guru berfungsi menyampaikan ilmu, keterampilan, atau pengalaman yang dimilikinya dan yang dipelajarinya kepada peserta didik.
- 2) Fungsi *Civic Mission*, guru wajib menjadikan peserta didik menjaddi warga negara yang baik, yaitu berjiwa patriotisme, mempunyai semangat kebangsaan nasional, dan disiplin atau taat terhadap semua peraturan perundang-undangan yang berlaku atas dasar Pancasila dan UUD 1945.
- 3) Fungsi Kemanusiaan, yaitu guru berfungsi untuk selalu berusaha mengembangkan atau membina segala potensi bakat (pembawaan) yang ada pada diri peserta didik.

### 2.3.6 Indikator Kompetensi Guru

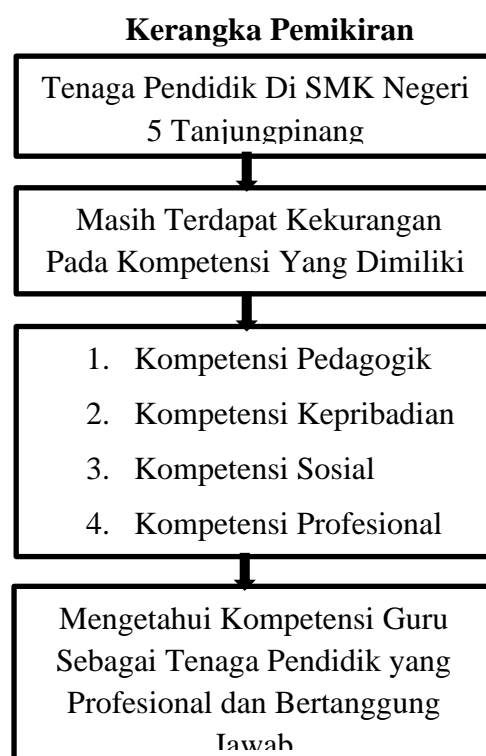
Menurut Hamid (2016) tuntutan kompetensi dibidang penelitian kependidikan ini merupakan tantangan kualitati bagi guru untuk masa kini dan untuk yang akan datang. Untuk keberhasilan dalam mengemban peran sebagai guru, diperlukan adanya standar kompetensi. Berdasarkan UU Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen pasal 10, menentukan bahwa kompetensi guru meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan pesrta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
- 2) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan terhadap peserta didik, sesama guru disekolah, orang tua atau wali murid dan masyarakat yang ada disekitarnya baik secara langsung maupun dengan melalui media atau teknologi komunikasi.
- 3) Kompetensi kepribadian adalah kompetensi atau kemampuan seorang guru yang meliputi kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, stabil, dewasa, ari dan berwibawa serta menjadi tauladan terhadap peserta didik.
- 4) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional pendidikan.

## 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dengan meninjau teori-teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait. Berikut gambar 1.1 merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

**Gambar 1.1**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 1. Jurnal Nasional

(Hamid, 2016) dengan judul **“Implementasi Kompetensi Guru dalam Evaluasi Pembelajaran pada Madrasah Aliyah Al-Balad”**. Pada penelitian ini

jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan observasi, dokumentasi dan wawancara langsung dan mendalam dengan informan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya implementasi kemampuan guru dalam evaluasi pembelajaran di Madrasah Aliyah Al-Balad cukup baik, sekalipun harus ditingkatkan dari waktu ke waktu karena kalau dilihat dari ketuntasan nilai maka hampir semua mata pelajaran hasilnya baik, hanya saja mata pelajaran matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Al-Qur'an hadist dan mulok di kelas XII, XI dan X yang ketuntasannya masih ada yang kurang.

(Novauli, 2015) dengan judul **“Kompetensi Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar pada SMP Negeri dalam Kota Banda Aceh”**. Penelitian ini berusaha mengkaji secara mendalam tentang kompetensi guru di SMP Negeri dalam Kota Banda Aceh. Penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk dapat mengetahui dan mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang kompetensi guru yang ada pada SMP Negeri dalam Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi subjek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, guru, ketua musyawarah guru mata pelajaran dan siswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari hasil wawancara dan studi dokumentasi terhadap perkembangan silabus terlihat bahwa guru telah menyusun pengembangan silabus didalam kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Penyusunan silabus telah memiliki komponen



yang memuat identitas sekolah, standar kompetensi dan kompetensi dasar, materi pembelajaran, indikator, kegiatan pembelajaran, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar. Dan dari hasil penelitian berdasarkan observasi dan dokumentasi menemukan bahwa, kegiatan penilaian telah dilaksanakan guru-guru SMP Negeri dalam Kota Banda Aceh dengan menggunakan sistem KTSP melalui penilaian kelas, yakni proses pengumpulan dan penggunaan informasi oleh guru untuk pemberian keputusan terhadap hasil belajar peserta didik berdasarkan tahapan kemajuan belajarnya sehingga diperoleh gambaran kemampuan peserta didik sesuai dengan kompetensinya. Penilaian yang dilakukan untuk mengetahui pencapaian kompetensi peserta didik yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

(Sormin, 2016) dengan judul **“Kompetensi Guru dalam Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar di Pondok Pesantren Darul Mursyidi Desa Sialogo Tapanuli Selatan”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran di pondok pesantren Darul Mursyidi dan untuk mengetahui apa saja upaya guru dalam mengelola pembelajaran di Pondok Pesantren Darul Mursyidi. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisa data dengan menyusun data, mengelola data, kemudian mendeskripsikannya secara sistematis. Hasil dari kompetensi guru dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di pondok pesantren Darul Mursyidi sudah mulai baik walaupun masih banyak kendala. Dan upaya yang

dilakukan dalam pembentukan kompetensi guru dengan menyarankan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, mengikuti seminar atau pelatihan, mengikuti penataran loka karya, membaca buku yang relevan untuk menambah wawasan keilmuan.

## 2. Jurnal Internasional

(Putu & Lolo, 2019) dengan judul “*Analysis Of Vocational High School Teachers’ Competency Profiles*” (**Analisis Profil Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas**) vol 25 no. 1 mei tahun 2019. Jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan disemua sekolah kejuruan terakreditasi di Kabupaten Morowali Utara. Dengan responden kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala program studi dan siswa. Data data dianalisis menggunakan analisis data statistik deskriptif.

(Wisaprom & Dimanchetra, 2019) dengan judul “*Factor Analysis of Competency of Teacher Performance in Secondary School in Svay Rieng Province Cambodia*” (**Analisis Faktor Kompetensi kinerja Guru di Sekolah-Sekolah di Provinsi Svay Rieng, Cambodia**). Studi penelitian ini difokuskan pada studi komponen kompetensi guru kinerja dan validasi indeks kompetensi kinerja guru di sekolah menengah di provinsi svay rieng, kamboja. Kelompok sampel dari populasi melalui teknik pengambilan sampel.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam sebuah penelitian ilmiah, metode penelitian merupakan suatu sistem yang harus dicantumkan dan dilaksanakan selama proses penelitian tersebut dilaksanakan, hal ini sangat penting karena menentukan suatu proses sebuah penelitian untuk mencapai tujuan.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kualitatif, tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemamparan berupa gambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama melalui wawancara peneliti dan narasumber. Data yang diperoleh sesuai dengan informasi yang dibutuhkan berdasarkan permasalahan penelitian.

##### **2. Data Sekunder**

Merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapatkan dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan: (Sugiyono, 2015)

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Jenis wawancara yang digunakan adalah jenis wawancara tak berstruktur (*unstructured interview*) yaitu wawancara yang bebas dimana penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. (Sugiyono, 2015)

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi tak berstruktur jenis observasi ini biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif yang fokus penelitiannya belum jelas dan akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung. (Sujarweni, 2015)

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2016). Di SMK Negeri 5 Tanjungpinang ini memiliki populasi yaitu 21 orang guru.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misalnya karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Disini peneliti mengambil sampel sebanyak 5 orang dari populasi yang ada di SMK negeri 5 Tanjungpinang yaitu : 2 orang dari guru kejuruan, 2 orang dari guru mata pelajaran umum dan, 1 orang kepala sekolah.

### **3.5 Definisi Oprasional Variabel**

Definisi oprasional merupakan usaha-usaha peneliti untuk dapat melakukan pembedaan terhadap objek atau unit analisis yang diteliti berdasarkan karakteristik atau variabel yang dimiliki oleh objek yang diteliti tersebut. Oprasionalisasi variabel dalam penelitian menjadi penting karena dengan oprasionalisasi yang baik dan benar. (Zulganef, 2018)

**Tabel 3.1**  
**Definisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
	Kompetensi guru	Menurut UU Republik Indonesia (RI) Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (Sormin, 2016)	1. Kompetensi pedagogik	1, 2, 3
			2. Kompetensi Kepribadian	4, 5, 6
			3. Kompetensi Sosial	7, 8, 9
			4. Kompetensi Proesional	10, 11, 12
			Sumber: (Hamid, 2016)	

Sumber: Data Olahan Penelitian (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2016) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam peride tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila jawaban yang

diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) terdiri dari tiga prosedur analisis antara lain:

1. *Data reduction* ( Reduksi Data ), merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana kompetensi guru di SMK negeri 5 Tanjungpinang.
2. *Data Display* ( Penyajian Data ), merupakan penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendispaly data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.
3. Penarikan Kesimpulan / *Verification*, merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga

tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2016)

Dalam hal ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data dengan uji kredibilitas hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan:

- a. Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dan narasumber akan semakin akrab, semakin terbuka, saling percaya sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang di peroleh telah benar atau tidak, berubah atau tidak, bila sudah



benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

- b. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.
- c. Menggunakan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Data pendukung berupa rekaman wawancara, data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional* (edisi pert). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEM EN SUMBER DAYA MANUSIA* (cetakan pe). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan " Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi* (cetakan pe). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Emron, Edison, Anwar Yohny, Komariyah Imas. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: ALABETA,cv.
- Emron, Edison, Anwar Yohny, Komariyah Imas. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: ALABETA,cv.
- Ghozali, P. D. H. ima. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23. In *IBM SPSS 23*.
- Hamid, A. (2016). IMPLEMENTASI KOMPETENSI GURU DALAM EVALUASI PEMBELAJARAN PADA MADRASAH ALIYAH AL-BALAD KAMANDE. *Penelitian Hukum Ekonomi Syariah Dan Sosial, 1*(2541–5212), 32–33.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan Pe; V. P. Nareswati, ed.). Jogjakarta: Laksana.
- Heru, T. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* (Cetakan Ke). Yogyakarta: UNIT PENERBIT DAN PERCETAKAN SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN YKPN.
- Hery. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN Mengenal Serta Memahami Secara*

*Lebih Cepat Dan Mudah Mengenai Intisari Konsep Dasar Manajemen* (Pertama). Jakarta: PT. Grasindo.

Novauli, F. (2015). KOMPETENSI GURU DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR PADA SMP NEGERI DALAM KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol 3(2302–0156), 51.

Purnaya, i gusti. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. Pramesta, ed.). Yogyakarta: cv. andi ofset.

Putu, S., & Lolo, Y. (2019). ANALYSIS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS' COMPETENCY PROFILES. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 25(0854–4735), 153. <https://doi.org/10.21831>

Sedarmayanti. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birikrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan tu; ali mifka, ed.). bandung: PT. refika aditama.

Siregar, E., & Permanasari, Y. (2014). *PENGANTAR MANAJEMEN Paduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi* (Cetakan pe). Bogor: PT Penerbit IPB Press.

Sormin, D. (2016). *KOMPEENSI GURU DALAM MELAKSANAKAN DAN MENGELOLA PROSES BELAJAR MENGAJAR DI PONDOK PESANTREN DARUL MURSYIDI DESA SIALOGO TAPANULI SELATAN*. Vol. 02 No, 120.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, ed.). Bandung: ALFABETA,cv.

Sugiyono. (2016a). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016b). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi* (Cetakan pe). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sya'bani, M. (2018a). *Profesi Keguruan : Menjadi Guru Yang Religius Dan Bermatabat* (Cetakan pe). Gresik: Caremedia Communication.
- Sya'bani, M. (2018b). *Profesi Keguruan : Menjadi Guru Yang Religius dan Bermatabat* (Cetakan pe). Gresik: Caremedia Communication.
- Tjutju, Yuniarsih, S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian* (Cetakan ke). Bandung: ALFABETA,cv.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, I. (2018). *Profesional Teacher: Menjadi Guru Profesional* (Cetakan pe). Jawa Barat: CV. jejak.
- Wisaprom, M., & Dimanchetra, K. (2019). FACTOR ANALYSIS OF COMPETENCIES OF TEACHER PERFORMANCE IN SECONDARY SCHOOLS IN SVAY RIENG PROVINCE, CAMBODIA. *International Journal of Education and Research*, vol 7(2411–5681), 63.
- Zulganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen* (Cetakan ke; Rachmi, ed.). Bandung: PT. refika aditama.

## **CURICULUM VITAE**



### **Data Pribadi**

Nama : Astari Wildiana  
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta / 19 Juli 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jalan. Patiunus gang Salmaneti no. 82 Tanjungpinang  
No.HP : 0822-4686-0241

### **Pendidikan**

- Sekolah Dasar Negeri 006 Tanjungpinang Barat
- Sekolah Menengah Pertama Negeri 08 Tanjungpinang
- Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Tanjungpinang
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang