

**KOMPETENSI GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
DALAM PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN KOMUNIKASI DI SD NEGERI 001  
TELUK BINTAN**

**SKRIPSI**

**YENNI NURVIANITA  
NIM: 18612260**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**KOMPETENSI GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
DALAM PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN KOMUNIKASI DI SD NEGERI 001  
TELUK BINTAN**

**SKRIPSI**

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

OLEH

**YENNI NURVIANITA  
NIM: 18612260**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**TANDA PER SETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**KOMPETENSI GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM  
PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN KOMUNIKASI DI SD NEGERI 001  
TELUK BINTAN**

Diajukan Kepada :

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

Oleh :

NAMA : YENNI NURVIANITA  
NIM : 18612260

Menyetujui ,

Pembimbing Pertama,



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

Pembimbing Kedua,



**Narda Kristia Santoso, M.Pd.**  
NIDN. 1006019401 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



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

Skripsi Berjudul

**KOMPETENSI GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM  
PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN KOMUNIKASI DI SD NEGERI 001  
TELUK BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : YENNI NURVIANITA  
NIM : 18612260

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

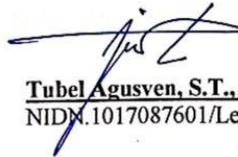
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



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

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M.  
NIDN.1017087601/Lektor

Anggota,



Armansvah, S.E., M.M.  
NIDN.1010088302/Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



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

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yenni Nurvianita  
NIM : 18612260  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.25  
Program Studi/Jenjang : Manajemen/Strata 1  
Judul Skripsi : Kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara ( ASN )  
Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan  
Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintang .

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar 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 dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Januari 2023

Penyusun



**YENNI NURVIANITA**

**NIM : 18612260**

## **HALAMAN MOTO**

“ Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu , Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga “

**( HR.Muslim )**

“ Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai , tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat . “

**( Zig Ziglar )**

“ Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu.”

**( Ali bin Abi Thalib )**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim alhamdulillahirrabbi'l alamin . Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatannya sehingga dapat menyelesaikan tahap demi tahap skripsi ini. Segala syukur ku ucapkan Kepada-Mu Ya Tuhan , karena sudah menghadirkan orang – orang yang selalu memberikan semangat dan doa , sehingga saya bisa berada ditahap akhir ini dengan baik .

*Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada*

### **Dua Orang Hebat Dalam Hidup Saya**

#### **Papa dan Mama Tercinta**

*“Terimakasih atas perjuangan , motivasi dan doa yang ikhlas diberikan untuk ku sehingga aku bisa melewati tahapan ini dengan baik dan lancar . Semoga Allah mencurahkan kesehatan serta rahmat kepada kedua orang tua ku dan doa yang tulus selalu ku harapkan untuk kesuksesan ku di masa yang akan datang . Aku bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.”*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian skripsi yang penulis ambil dengan judul “ **Kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara ( ASN ) Dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Di SD Negara 001 Teluk Bintan** ” dengan baik dan lancar . Guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., 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 S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.Ap., M.Sc. selaku Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dan perbaikan selama penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen pengajar dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Ibu Murni, S.Pd.SD selaku kepala sekolah dan seluruh Guru SD Negeri 001 Teluk Bintan yang telah mengizinkan kepada saya untuk bisa meneliti di tempat yang bapak dan ibu izinkan.
10. Untuk Keluarga saya . Terutama kedua orang tua saya Papa dan Mama tercinta dan kedua adik saya Friska Amelia Saputri dan Dyan Aurelia Ramadani yang sudah mendukung dan mendoakan saya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
11. Untuk partner saya saat ini terimakasih sudah mendukung dan membantu selama penyelesaian penyusunan Skripsi saya .
12. Untuk tim kerja saya yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada saya selama ini .

13. Untuk teman saya Fiolanda , Utari Mardhila Putri , Vani Ferdianti , Yunloh , Wanuriza , Yormia Rizka , Zahiriyah , Muhammad Vikri , Herlambang serta teman – teman Manajemen Malam 4 angkatan 2018. Terimakasih sudah selalu menemani dan memotivasi saya dari awal hingga akhir penyusunan Skripsi ini .

14. Semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/Mahasiswi jurusan manajemen STIE pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 08 September 2022

Penulis

**YENNI NURVIANITA**

NIM. 18612260

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN MOTO</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>A B S T R A K .....</b>	<b>xvii</b>
<b>A B S T R A C T .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	8

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Kompetensi Guru .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi .....	13
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi .....	17
2.1.2.3 Tipe Karakteristik Kompetensi.....	19
2.1.2.4 Tipe Kompetensi.....	21
2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Guru.....	28
2.1.2.6 Indikator Kompetensi .....	30
2.2 Kerangka Pemikiran .....	34
2.3 Penelitian terdahulu .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Jenis penelitian.....	40
3.2 Jenis Data.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4 Populasi dan Sampel .....	42
3.4.1 Populasi .....	42
3.4.2 Sampel .....	43
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	43
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	44
3.7 Teknik Analisis Data .....	46
3.7.1 Keabsahan Data.....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
4.1.2 Karakteristik Informan.....	61
4.1.3 Hasil Wawancara .....	63
4.1.3.1 Kompetensi Pedagogik .....	63
4.1.3.2 Kompetensi Kepribadian .....	70
4.1.3.3. Kompetensi Sosial .....	75
4.1.3.4. Kompetensi Profesional .....	80
4.2 Pembahasan .....	85
4.2.1 Kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintang .....	85
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran .....	90

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**PLAGIARISM CHECK**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kompetensi guru dalam PMP 2021 SD Negeri 001 Teluk Bintan .....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	35
Gambar 3.1 Triangulasi Sumber .....	47
Gambar 4.1 SD Negeri 001 Teluk Bintang.....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi SD Negeri 001 Teluk Bintang.....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Identitas Informa Pada SD Negeri 001 Teluk Bintan
- Lampiran 4 Lembar Observasi
- Lampiran 5 Dokumentasi
- Lampiran 6 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Plagiarism Turnitin
- Lampiran 8 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

## **A B S T R A K**

### **KOMPETENSI GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI SD NEGERI 001 TELUK BINTAN**

Yenni Nurvianita. 18612260. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
yenninurvianita4083@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 001 Teluk Bintan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini, populasi ini adalah seluruh guru ASN di SD Negeri 001 Teluk Bintan yang berjumlah 11 orang. Dalam penagambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 4 orang.

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif dan triangulasi sumber, dimana Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan sudah berkompeten meskipun masih terdapat beberapa kekurangan di pedagogik khususnya untuk teknologi dan informasi, kemudian profesional yang belum semua guru mampu memberikan pendapat dan cenderung lebih pasif.

Namun pengetahuan teknologi ini sangat diutamakan sesuai dengan tuntutan jaman, kalau disini memang diakui masih ada kurang maksimal untuk memanfaatkan media teknologi, namun mereka terbuka untuk belajar dengan sesama guru maupun Tata Usaha, dan untuk kompetensi profesional ditemukan ada guru yang mampu menyampaikan pendapatnya, namun ada juga yang tidak mampu, artinya mereka cukup dia dan menjadi pengikut saja, namun sejauh ini sikap guru tersebut tidak mengganggu aktivitas di sekolah ini, semua berjalan dengan baik, Kritik dan saran harus diterima, tergantung caranya saja.

Kata Kunci : Komptensi, Guru, Teknologi

Dosen Pembimbing I : Satriadi., S.AP., M.Sc

Dosen Pembimbing II : Nanda Kristia Santoso., M.Pd

## **A B S T R A C T**

### **COMPETENCE OF STATE CIVIL APPARATUS TEACHER (ASN) IN MASTERING INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY IN 001 TELUK BINTAN ELEMENTARY SCHOOL**

Yenni Nurvianita. 18612260. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
yenninurvianita4083@gmail.com

*The purpose of this study was to determine the competence of State Civil Apparatus Teachers (ASN) in mastering information and communication technology at SD Negeri 001 Teluk Bintan. The method used in this research is a qualitative method. In this study, this population is all ASN teachers at SD Negeri 001 Teluk Bintan, totaling 11 people. In taking samples using purposive sampling technique with a sample of 4 people.*

*The method in this study is qualitative and source triangulation, where source triangulation to test the credibility of the data is done by checking the data that has been obtained through several sources to be further described, categorized, which views are the same and which are different, which are specific from the three data sources. . The data that has been analyzed by the researcher so as to produce a conclusion is then asked for an agreement (member check) with the three data sources.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that State Civil Apparatus (ASN) Teachers in Mastering Information and Communication Technology at SD Negeri 001 Teluk Bintan are already competent although there are still some pedagogical deficiencies, especially for technology and information, then professionals who are not all teachers are able to provide opinions and tend to be more passive.*

*However, this technological knowledge is prioritized in accordance with the demands of the times, if it is admitted that there is still less than optimal use of technology media, but they are open to learning with fellow teachers and administration, and for professional competence it is found that there are teachers who are able to express their opinions, but there are also those who can't afford it, meaning that they are enough for him and become followers, but so far the teacher's attitude has not interfered with activities at this school, everything is going well. Criticisms and suggestions must be accepted, depending on the method.*

*Keywords: Competence, Teacher, Technology*

*Keywords : Satriadi., S.AP., M.Sc*

*Advisors : Nanda Kristia Santoso., M.Pd*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia juga memiliki peran yang besar dalam ruang lingkup pendidikan dimana peran sumber daya manusia merupakan sebuah aspek yang sangat penting bagi sekolah. Keberadaan sumber daya manusia di sekolah merupakan hal yang sangat wajar karena memiliki peran besar baik dalam hal administratif dan operasional. Sumber daya manusia di sekolah juga perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Oleh karena itu untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan seorang pemimpin. Kepemimpinan seseorang merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut.

Tantangan revolusi industri 4.0 harus direspon secara cepat dan tepat oleh seluruh pemangku kepentingan di lingkungan Pendidikan agar mampu meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan global. Kebijakan strategis perlu dirumuskan dalam berbagai aspek mulai dari kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan perangkat software pusat teknologi, riset dan pengembangan hingga inovasi. Peningkatan kualitas sekolah menjadi lebih baik dari kinerja sebelumnya adalah hal yang sangat sulit dan telah lama menjadi minat penelitian di tingkat internasional. Tantangan pimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas hasil

belajar siswa akan selalu menjadi fokus penelitian pendidikan yang menarik karenanya.

Era revolusi industri 4.0 menjadi suatu tantangan bagi dunia pendidikan dalam melakukan transformasi untuk dapat menyesuaikan dengan kemajuan zaman. Keberadaan era revolusi industri 4.0 ditandai dengan kemajuan dibidang *mobile* dan internet, *smartphone*, komputerisasi data, kecerdasan buatan, dan robotisasi (Schwab, 2016).

Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) melaju begitu cepat bahkan telah merambah ke semua sektor kehidupan masyarakat. Sebagai seorang guru profesional kita dituntut harus memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi tersebut. Hal itu telah ditetapkan dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru diantaranya kompetensi pedagogik, profesional, individual, dan sosial. Yang dimaksudkan kompetensi guru dalam penelitian ini yaitu kompetensi pedagogik, dalam kompetensi pedagogik dinyatakan bahwa seorang guru harus mampu menggunakan serta memanfaatkan TIK guna untuk kepentingan pembelajaran.

Perubahan dalam pola pembelajaran menurut Husain (2014), sangat dibutuhkan untuk melakukan pembaharuan dalam sebuah sistem pembelajaran konvensional yang dinilai sudah tertinggal zaman dan tidak relevan dengan dinamika perkembangan zaman yang berkembang semakin cepat dan intensif yang dipicu oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran berperan sebagai penghubung dalam pelaksanaan transfer ilmu pengetahuan tanpa sama sekali menghilangkan

model awal pembelajaran yang berlangsung secara tatap muka di dalam kelas. Teknologi informasi dan komunikasi yang dimaksud adalah yang mencakup perangkat komunikasi atau aplikasi, meliputi: telepon selular, komputer dan jaringan perangkat keras dan perangkat lunak, serta berbagai layanan dan aplikasi yang terkait dengan mereka, seperti *video conference* dan pembelajaran jarak jauh. Aplikasi berbasis android juga termasuk dalam teknologi informasi dan komunikasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Undang-Undang, ada 4 kompetensi yang wajib dimiliki seorang guru, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik : Kompetensi Pedagogik Guru adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian. Kompetensi Kepribadian berkaitan dengan karakter personal. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial dan hukum.
3. Kompetensi profesional. Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa

diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru.

4. Kompetensi sosial. Kompetensi Sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas.

Kompetensi guru di SD Negeri 001 Teluk Bintan juga masih belum optimal seperti yang di dapatkan dari data pemetaan mutu pendidik (PMP) untuk kompetensi guru dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Kompetensi guru dalam PMP 2021 SD Negeri 001 Teluk Bintan**

No	Kompetensi	Capaian	Batas Atas
1	Kompetensi pedagogik	4,1	7
2	Kompetensi kepribadian	5,1	7
3	Kompetensi profesional	4,7	7
4	Kompetensi sosial	6,4	7

Sumber : PMP SD Negeri 001 Teluk Bintan, 2021

Penilaian kompetensi memang memiliki batas atas yang harus dipenuhi di setiap sekolah batas atas adalah 7, jika di atas 5 sudah di katakan baik, namun jika di bawahnya maka harus diperbaiki, seperti dalam kompetensi pedagogik ada sekitar 2,9 yang harus dipenuhi oleh sekolah, begitu juga untuk kompetensi profesional ada 2,3 lagi yang harus dipenuhi. Jika dilihat dari tabel I.1 maka diketahui bahwa untuk dua kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional masih perlu adanya peningkatan, dimana fenomena yang

terjadi untuk dimensi pedagogik terdapat permasalahan yaitu pengembangan kurikulum. Dimana masih ada guru yang belum bisa menyusun silabus dan RPP sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan serta mengembangkan kurikulum yang mengacu pada relevansi, efisiensi, efektivitas, kontinuitas, integritas, dan fleksibilitas. Kemudian dalam kompetensi profesional dimana guru dituntut untuk menguasai kemampuan dan keahlian khusus agar diharapkan fungsi dan tugas guru bisa dilaksanakan dengan baik salah satunya adalah mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri masih ada yang belum mampu menggunakan teknologi. Hal ini tentu tidak mudah dilaksanakan khususnya untuk para tenaga pendidik atau guru, Hal ini juga terjadi di SD Negeri 001 Teluk Bintan, sistem pembelajaran berubah tiba-tiba, kemudian berbagai masalah muncul mulai dari guru yang masih ada belum melek teknologi, kemudian merasa bahwa pembelajaran yang dilakukan tidak efektif karena keterbatasan media, dan ruang untuk berinteraksi.

Masih ada guru yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas administrasi, seperti pemberian nilai, pembuatan laporan, membuat catatan-catatan tentang siswa karena saat ini semua sudah menggunakan laptop, masih ada guru yang tidak mampu mengoperasikan laptop, tidak bisa melakukan *print out* hasil pekerjaannya. Dari yang hasil pra penelitian diketahui bahwa hanya 3 orang dari guru ASN yang mampu mengoperasikan laptop, 5 orang lagi biasa dibantu pegawai tata usaha atau guru honor lainnya.

Kemudian masih banyak guru yang tidak mampu memanfaatkan media pembelajaran yang seharusnya bisa lebih kreatif dan inovatif dengan menggabungkan dengan teknologi informasi, seperti mencari gambar, atau metode belajar terbaru yang lebih menarik dengan menggunakan gambar animasi dan lain sebagainya agar anak-anak tidak bosan dalam proses pembelajaran, namun kenyataannya guru masih menggunakan metode lama, dengan menggunakan buku pendamping yang sudah dari tahun ke tahun di gunakan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul yaitu **“Kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu bagaimana kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 001 Teluk Bintan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan pada penelitian dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kompetensi

Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat mendukung dan memperkuat teori yang ada pada Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kompetensi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan baik itu dari hasil penelitian maupun dari orang-orang yang telah membantu dalam penelitian ini.

2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kepala Sekolah dalam memimpin dan pendorong perbaikan dalam meningkatkan kompetensi guru.

3. Bagi Akademisi

Menambahkan referensi perpustakaan khususnya bagi mahasiswa, dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan penelitian yang sejenis.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai kajian teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai variabel yang mendukung penyelesaian masalah, tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan analisis yang berfungsi untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan dari obyek yang akan diteliti serta uji keabsahan data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian yang didapatkan selama proses penelitian langsung mulai dari awal sampai selesai yang meliputi Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ansory & Indrasari (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Benjamin (2017) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Benjamin (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi hubungan ketenagakerjaan, evaluasi kinerja, pengembangan, cara-cara mendesain sistem perencanaan, pendayagunaan, penilaian serta pengelolaan karir. Sedangkan (Handoko, 2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### 2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, fungsi-fungsi manajemen yang dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh. (Ansory & Indrasari, 2018).

#### 1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktifitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukannya. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang di hasilkan dari perubahan dan isu tersebut. Pada awalnya, saat stabilitas lingkungan, perencanaan SDM berpusat pada menyesuaikan tuntutan SDM dengan persediaan SDM. Pada masa itu, memperkirakan kebutuhan dan perencanaan SDM yang diperlukan sebageian besar merupakan perhitungan angka belaka. Selain

merencanakan besaran pegawai, tentu saja akan direncanakan bagaimana memperoleh SDM yang dibutuhkan tersebut.

## 2. *Staffing*

*Staffing* adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

Analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah proses sistematis menentukan skill, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan kerja dalam organisasi. Ini berdampak pada setiap aspek HRM termasuk perencanaan, rekrutmen, dan seleksi. *Human resource planning* (perencanaan sumberdaya manusia/HRP) adalah proses membandingkan persyaratan HR dengan ketersediaan mereka dan menentukan apakah organisasi memiliki kekurangan atau kelimpahan personil. Data yang tersedia menetapkan jenjang untuk rekrutmen atau aksi HR lain. Rekrutmen adalah proses menarik individu berkualifikasi dan mendorong mereka mengajukan diri bergabung dengan organisasi. Seleksi adalah proses melalui mana organisasi memilih, dari grup pelamar, individu yang paling cocok baik bagi posisi yang terbuka maupun untuk organisasi. Penyelesaian yang sukses dari tiga tugas tersebut penting jika organisasi ingin secara efektif menuntaskan misinya.

### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM berkaitan dengan pemberian kesempatan belajar, pembuatan program-program training dan melakukan evaluasi untuk program-program yang telah dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

### 4. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. *Reward* dapat merupakan salah satu kombinasi hal berikut: (1) bayaran: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja; (2) *benefit*: *Reward* finansial tambahan, selain dari *pay* (bayaran); (3) *reward non finansial*: *reward non* moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.

### 5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.

## 6. Pegawai dan Relasi Kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima bagi banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh merepresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif.

## 7. Riset Sumber Daya Manusia

Riset Sumber Daya Manusia sering dapat menyoroti sebab mereka dan solusi yang mungkin. Riset Sumber Daya Manusia adalah kunci penting bagi pengembangan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

### **2.1.2 Kompetensi Guru**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Seseorang disebut kompeten menurut Mulyasa (2013) dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya pemerintah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru

atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Mulyasa (2013) pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Thoha (2013) yaitu :

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Ruky (2014) adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai

kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka. Menurut Mathis (2016) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif

organisasional. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir karyawan. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Selanjutnya Spencer dan Spencer (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut David Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

#### **2.1.2.2 Manfaat Kompetensi**

Manfaat kompetensi menurut Emron Edison (2016) kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitmen*). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karna hasil IQ lebih banyak kearah kecenderungan menurut Daniel Goleam, kecerdasan, dimana IQ (*Intelligence Quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut pendapat Rylatt (Moeheriono, 2014) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi yakni sebagai berikut :

1. Karyawan 1) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir. 2) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk

- mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada. 3) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier. 4) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan. 5) Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki. 6) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas. 7) Meningkatnya ketrampilan dan 'marketability' sebagai karyawan.
2. Organisasi 1) Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang dibutuhkan. 2) Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar. 3) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus. 4) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui. 5) Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan. 6) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih

reliable dan konsisten. 7) Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.3 Tipe Karakteristik Kompetensi**

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam Wibowo (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk

menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Wibowo, 2014). Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh;
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi menurut Sutrisno (2016) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. 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 mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan (*Trait*), ciri fisik dan 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 merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan 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.

#### **2.1.2.4 Tipe Kompetensi**

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2014) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competence*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team buiding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operation competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Sementara itu, persaingan global semakin intensif. Pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi.

Sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keberagaman kultural. Di sisi lain pekerja dan pelanggan sangat beragam menurut ras, jenis kelamin, negara dan budaya. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu memahami masalah dalam keberagaman budaya.

Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting baik bagi eksekutif, manajer maupun pekerja (Wibowo, 2014).

1. Bagi Eksekutif

Kompetensi yang diperlukan bagi eksekutif adalah sebagai berikut:

- a. *Strategic Thinking* merupakan kemampuan eksekutif untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, melihat peluang pasar, mendeteksi ancaman kompetitif dan kekuatan, kelemahan organisasi mereka untuk mengidentifikasi respons strategis optimumnya.
- b. *Change Leadership* merupakan kemampuan eksekutif untuk mengomunikasikan visi strategi organisasi yang membuat respons adaptif berkembang dan diterima *stakeholder*, membangkitkan motivasi dan komitmennya, bertindak sebagai sponsor inovasi dan kewirausahaan, dan mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal untuk melaksanakan banyak perubahan.
- c. *Relationship Management* merupakan kemampuan eksekutif untuk membangun hubungan baik dengan *stakeholder* di dalam maupun di luar organisasi. *Stakeholder* di dalam organisasi meliputi bawahan, rekan sekerja, atasan langsung, dan para pemegang saham. *Stakeholder* di luar organisasi dapat terdiri dari pemasok, rekanan, pelanggan, saluran distribusi, konsultan, kontraktor, pemerintah, legislatif, kelompok kepentingan dan sebagainya.

Eksekutif perlu membangun jaringan dengan *stakeholder* internal dan eksternal karena memerlukan kerja samanya untuk memperoleh keberhasilan. Sering kali kerja sama tersebut menjadi semakin penting apabila tidak memiliki kewenangan terhadap mereka, bahkan membutuhkan bantuannya.

## 2. Bagi Manajer

Bagi manajer diperlukan kompetensi yang memberikan kemampuan dalam bidang yang menunjukkan hal-hal berikut:

- a. *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan keinginan dan kemampuan manajer untuk mengubah struktur dan proses manajerial apabila diperlukan untuk menjalankan strategi perubahan organisasi. Kemampuan untuk melakukan perubahan apabila timbul kebutuhan untuk melakukannya.
- b. *Change Implementation* (implementasi perubahan) merupakan kemampuan kepemimpinan perubahan untuk mengomunikasikan kebutuhan organisasi akan perubahan kepada bawahan, dan keterampilan manajemen perubahan berupa komunikasi, pelatihan, fasilitasi proses kelompok yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan dalam kelompok kerjanya.
- c. *Enterpreneurial Innovation* (inovasi kewirausahaan) merupakan motivasi untuk memelopori dan mengungguli dengan memunculkan produk baru mendahului pesaingnya, dan dalam memberikan pelayanan dan proses produksi yang semakin efisien.

- d. *Interpersonal Understanding* (memahami hubungan antara manusia) merupakan kemampuan memahami dan menilai masukan orang lain yang berbeda. Kemampuan dalam memahami hubungan antar pribadi. Hal ini dapat menumbuhkan saling pengertian antar manajer dan bawahan maupun di antara sesama manajer dan sesama bawahan.
- e. *Empowering* (memberdayakan) merupakan perilaku manajerial, untuk berbagi informasi, secara partisipatif mengumpulkan gagasan bawahan, mendorong pengembangan pekerja, mendelegasikan tanggung jawab penting, memberikan umpan balik, *coaching*, menyatakan harapan positif bawahan, dan menghargai perbaikan kinerja sehingga membuat pekerja merasa lebih mampu dan termotivasi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. *Team Facilitation* (memfasilitasi tim) merupakan keterampilan proses kelompok yang diperlukan untuk mendapatkan kelompok orang yang berbeda bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama untuk menciptakan tujuan dan kejelasan peran, mengontrol orang yang berbicara terlalu banyak, mengajak anggota pendiam untuk berpartisipasi dan menyelesaikan konflik.
- g. *Portability* (kemudahan menyesuaikan) merupakan kemampuan untuk menyesuaikan dengan cepat dan berfungsi secara efektif di setiap lingkungan asing sehingga manajer dapat dipindahkan pada posisi dimana saja. Penelitian menunjukkan kompetensi ini mempunyai korelasi dengan kesenangan berpergian, resisten terhadap stres dan

memahami hubungan lintas budaya. Kemampuan ini akan menjadi pertimbangan dalam penempatan posisi di luar negeri.

3. Bagi Pekerja

Beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
- b. *Achievement Motivation* (motivasi berprestasi) merupakan dorongan untuk inovasi, perbaikan terus menerus dalam kualitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetensi.
- c. *Work Motivation under Time Pressure* (motivasi kerja dalam tekanan waktu) merupakan beberapa kombinasi dari beberapa fleksibilitas, memotivasi prestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dalam waktu yang lebih pendek.
- d. *Collaborativeness* (kesediaan bekerja sama) merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap orang lain, memiliki pemahaman tentang hubungan antar pribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.
- e. *Customer Service Orientation* (orientasi pada pelayanan pelanggan) merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang

hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui; dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

#### **2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Guru**

Djumali (2014) menyatakan bahwa faktor penghasilan merupakan faktor utama bagi peningkatan kinerja atau kompetensi guru. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam pembelajaran, ada beberapa faktor yang strategis dalam arti sangat dominan mempengaruhi kompetensi guru yang dapat diamati dan diukur, serta secara umum dimiliki dan dilakukan guru, antara lain :

etos kerja, pengalaman mengajar, pendidikan, kesejahteraan, status kepegawaian, beban mengajar, keterlibatan dalam MGMP, dan sarana prasarana sekolah.

Darsih, Try Santi Kisria (2017) Kecakapan kompetensi dipengaruhi beberapa faktor antara lain: (1) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan; (2) Keterampilan. Setiap individu harus memperbaiki ketrampilan, dengan demikian kecakapannya dalam kompetensi akan meningkat; (3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Walaupun dapat berubah, namun cenderung tidak mudah untuk memperbaiki kompetensinya; (5) Motivasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi bawahan; (6) Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi; (7) Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual; (8) Budaya Organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi, dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasional.

### 2.1.2.6 Indikator Kompetensi

Guru dituntut untuk memiliki sekurang-kurangnya tiga kompetensi pokok yaitu kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Dari Utama (2016) menuturkan di dalam kompetensi guru dalam pembelajaran tersebut terdapat indikator; (1) terampil menyusun rencana pengajaran, (2) menyusun program pembelajaran, (3) terampil melaksanakan prosedur mengajar, (4) terampil mengelola pembelajaran, (5) mengembangkan teknik dan media pembelajaran, (6) terampil melakukan evaluasi pembelajaran, (7) mampu menganalisis penilaian hasil belajar, (8) mampu memecahkan kesulitan pembelajaran, dan (9) mampu menganalisis kebijakan Diknas.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2016) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman (*understanding*) masuk dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

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).

5. Sikap (*attitude*)

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 dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Kemudian Thoha (2017) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan : Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi

perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Keterampilan : Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku. Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (Amirullah, 2016) bahwa :  
”Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan

kesiapan untuk menanggapi, yang diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku.”

4. Pengalaman kerja. Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi :

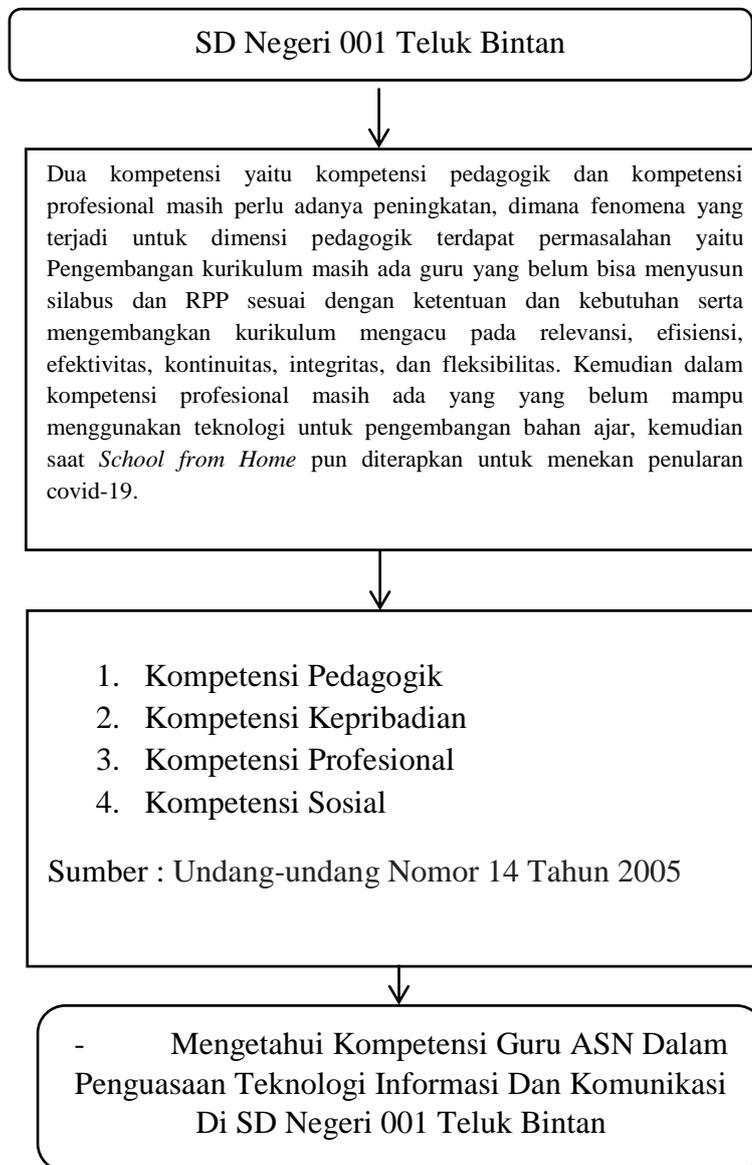
1. Kompetensi Pedagogik Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi pedagogik adalah Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
2. Kompetensi Kepribadian Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

3. Kompetensi Sosial Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi sosial adalah Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar
4. Kompetensi Profesional Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen, kompetensi profesional adalah Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan keseluruhan proses dalam penelitian. Penulis mengambil penelitian dengan mengambil data dan mengetahui Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini di bawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)*

### 2.3 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Sahid Zuhdi Adz Dzaky, Badarudin, Aji Heru Muslim (2020) Analisis Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri 2 Purbalingga Lor. SEJ (School Education Journal) Vol. 10 No. 1 Juni 2020. Penelitian ini berfokus pada kompetensi guru dalam penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran. Adapun tujuannya adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan kompetensi guru dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran di suatu sekolah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan observasi melalui wawancara langsung dengan narasumber yang terdiri dari kepala sekolah, guru kelas dan peserta didik. Validitas data menggunakan triangulasi dan refleksi. Hasil menunjukkan bahwa guru di SDN 02 Purbalingga Lor telah mampu dan dapat menggunakan, memanfaatkan serta mengolaborasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan pembelajaran di dalam kelas. Meskipun disamping itu terdapat pula kendala-kendala baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dukungan dari dinas terkait pun langsung dirasakan baik oleh para peserta didik maupun oleh para guru selaku pengguna. Kepala sekolah dengan dukungan penuhnya juga terus mendorong guru untuk

selalu berinovasi khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran, baik itu di dalam kelas maupun di luar kelas.

2. Mia Nella HS (2019). Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu. Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu maka hipotesis terbukti dan dapat diterima dengan mengambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu secara keseluruhan kurang memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dikarenakan kurangnya perhatian dan arahan dari pihak perusahaan. (2) Cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu, agar lebih efektif dalam menunjang produktifitas kinerja, perusahaan mengadakan evaluasi yang kemudian merujuk pada pelatihan dan pengembangan pada Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu.
3. Ni Nyoman Tri Darmayanti (2013). Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif (*Intensive Care Unit*) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi perawat di ICU RSU Tabanan kurang dari nilai standar yang diharapkan. Dalam penelitian ini juga diketahui adanya hubungan yang bermakna antara sistem rekrutmen, sistem penempatan dan orientasi serta pengembangan SDM dengan

kompetensi perawat. Standar sistem penempatan tenaga perawat yang sesuai kompetensi perawat saat ini belum ada. Sedangkan sistem rekrutmen, orientasi perawat dan pengembangan SDM belum berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

4. Jaideep Kaur (2013). Pemetaan kompetensi. Kompetensi manajer dari tiga tingkatan manajemen diukur dengan bantuan kuesioner dan kesenjangan dianalisis. Palungan di tingkat yang lebih tinggi kurang dalam keterampilan teknis dibandingkan dengan palungan tingkat menengah. Keterampilan perencanaan dan keterampilan kepemimpinan tidak ada di tingkat menengah dan pertama. Implementasi pemetaan kompetensi akan fokus pada kesenjangan yang penting untuk pekerjaan yang dibutuhkan dan karenanya dapat ditingkatkan dengan pelatihan yang akan meningkatkan efektivitas organisasi dan memfasilitasi organisasi untuk memenuhi tujuan bisnisnya.
5. Fadilah Puteh (2015). Kompetensi inti karyawan dan keunggulan organisasi: analisis interpretatif. Akibatnya, banyak organisasi mendefinisikan lingkup kompetensi masing-masing secara berbeda. Meskipun demikian, sebagaimana didalilkan oleh beberapa sarjana, seperangkat kompetensi penting atau 'kompetensi inti' perlu dibentuk dan diidentifikasi terlepas dari peran, posisi, dan level yang ada dalam organisasi. Kompetensi inti ini sangat penting untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki apa saja kompetensi inti yang diperlukan di antara karyawan

profesional, khususnya di industri atau organisasi berbasis layanan Malaysia. Untuk menjawab tujuan penelitian, pendekatan kualitatif menggunakan wawancara mendalam digunakan. Lima belas Direktur Sumber Daya Manusia dan Manajer dari berbagai sektor dalam industri berbasis layanan Malaysia diwawancarai untuk tujuan pengumpulan data. Informasi tersebut dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Temuan mengungkapkan bahwa ada empat kompetensi kritis yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu kompetensi fungsional, kompetensi komunikasi, kompetensi kepemimpinan, dan kompetensi kognitif. Seorang karyawan yang telah memperoleh kompetensi ini dipandang sebagai sumber daya atau aset yang sangat berharga bagi organisasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan dan dapat dibuktikan dan di kembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono,2016). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Menurut Sugiyono (2016) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Oleh karena itu penelitian ini merupakan untuk mengamati dan menganalisa Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **a. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui hasil wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara

dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian Menurut Sunyoto (2013) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian.

b. Data sekunder

Menurut Sunyoto (2013) adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Ataupun data sekunder ini yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dan instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya organisasi, pembagian tugas dan lain-lain. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen dari Sekolah.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam penelitian dilakukan menggunakan. Menurut (Pasolong, 2013) :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu yang objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian, menjelaskan bahwa “observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis

gejala-gejala yang diselidiki”. Observasi langsung dilakukan terhadap objek ditempat kejadian atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki.

## 2. Wawancara

Wawancara secara langsung merupakan pembicaraan dua arah yang dilakukan, oleh pewawancara (*interviewer*) dan responden atau informan untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara secara langsung bisa dilakukan secara informal atau formal (terstruktur). Pada wawancara informal, interviewer hanya mengingat pertanyaan kunci yang digunakan untuk menggali informasi. Yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah diteliti. Pada penelitian ini, peneliti turut mendokumentasikan segala kegiatan atau aktivitas sehari-hari yang berhubungan dengan fokus penelitian yang dikaji.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan

benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subjek atau objek itu sendiri. Oleh karena itu yang menjadi populasi ini adalah seluruh guru ASN di SD Negeri 001 Teluk Bintan yang berjumlah 11 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Dalam suatu penelitian tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya sangat besar juga membutuhkan waktu lama. Sedangkan yang dimaksud sampel menurut (Pasolong, 2013), adalah sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu digunakan secara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili karakteristik-karakteristik populasi. Maka sampel yang dipilih yaitu 1 orang guru bidang studi, 1 orang guru kelas rendah (1-3), 1 orang guru kelas tinggi (4-6) dan kepala sekolah.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penuntutan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur (Supomo,2013). Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan-

analisis *construct*, sehingga memungkinkan bagi penelitian yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompetensi	Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Pedagogik</li> <li>2. Kompetensi Kepribadian</li> <li>3. Kompetensi Profesional</li> <li>4. Kompetensi Sosial</li> </ol> <p>Sumber : Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005</p>

*Sumber : Data Olahan Penelitian (2021)*

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari

hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Prosedur pengolahan data terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

#### 1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di SD Negeri 001 Teluk Bintan.

#### 2. Penyajian Data

Yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitian selanjutnya adalah penyajian data dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti

Menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

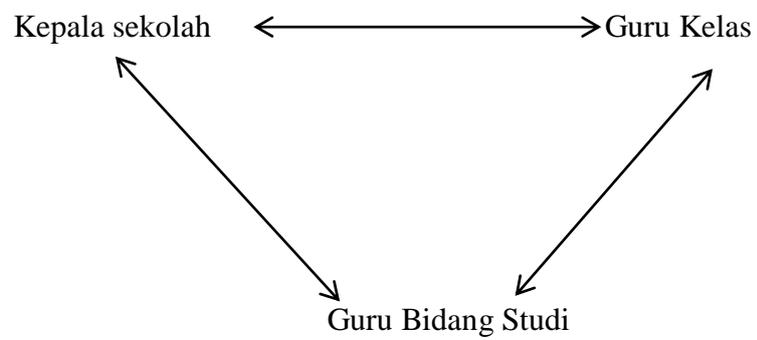
### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut *Taylor* ( Sugiyono, 2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti.

#### **3.7.1 Keabsahan Data**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono,2017).

**Gambar 3.1**  
**Triangulasi Sumber**



**Sumber: Sugiyono (2017)**

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, A. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Konsep *Jurnal Akademika*, 9(1). Retrieved from <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/23>
- Artini, Y. D. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi sebagai strategi membangun organisasi kompetitif. *Jurnal Nursing Student*.
- Darmayanti, N. N. T., & Oktamianti, P. (2014). Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif(Intensive Care Unit) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. *Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan*. <https://doi.org/10.12776/amsc.v3.105>
- Fadilah Puteh (2015). Kompetensi inti karyawan dan keunggulan organisasi: analisis interpretatif. *Australian Journal of Business and Economic Studies*, Vol. 2, No. 1, March 2016
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaideep Kaur dan Vikas Kumar. "Competency Mapping: A Gap Analysis,". *International Journal of Education and Research*. Vol 1, Januari 2013.
- Kaur, J. (2013). *International Journal Of Education And Reaasearch dengan judul Pemetaan kompetensi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mathis, J. (2016). Human Resources Management. *Pengaruh Hrm*.
- Nella, M. (2019). *Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu*.
- Ni Nyoman Tri Darmayanti (2013). Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif (Intensive Care Unit) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. *Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan*
- Puteh, F. (2015). Kompetensi inti karyawan dan keunggulan organisasi: analisis interpretatif. *Australian Journal of Bussines of Economic Studies*, 1.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

- Ruky, A. S. (2014). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sahid Zuhdi Adz Dzaky, Badarudin, Aji Heru Muslim (2020) Analisis Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri 2 Purbalingga Lor. SEJ (School Education Journal) Vol. 10 No. 1 Juni 2020
- Safroni, L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta CV. <https://doi.org/9789241564588>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Bandung. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2013). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Thoha, Mohammad. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Yenni Nurvianita  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 15 Mei 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Email : [yenninurvianita4083@gmail.com](mailto:yenninurvianita4083@gmail.com)  
Alamat : JL.Gesek Km.19  
Nama Orang tua :  
Ayah : Sutrisno  
Ibu : Maryatun  
Pendidikan : 1. SD NEGERI 004 TOAPAYA  
2. SMP NEGERI 17 BINTAN  
3. SMA NEGERI 001 TOAPAYA