

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA

Herman

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar, HP. 081342733458

***Abstract:** This study aims to find out the significant correlation between the competence of economics teachers and the performance of economics teachers of state senior high-schools in Makassar. This study is correlational descriptive survey design using quantitative approach. The populations of this study are teachers of state senior high-schools in Makassar. The size of sample is based on sample table by Krejcie and Morgan as quoted by Issac and Michael (1991). The proportional sample of the schools in Makassar are 92 respondents. The result of this study is the competence of economics teachers significantly correlated to the performance of economics teachers with strong category. This is due to the four competences: pedagogical, personal, social, and professional competences which are implemented.*

***Keywords:** competence, performance*

Sekolah sebagai satu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja sekelompok orang (kepala sekolah, guru-guru, staf, dan siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan sekolah, baik dari kuantitas maupun kualitasnya sangat tergantung pada orang-orang yang tergabung di dalam lembaga sekolah itu, secara aksioma suatu sekolah sama baiknya dengan orang-orang yang melaksanakannya.

Secara khusus, keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh guru-guru dan kepala sekolah. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di satu pihak, ada kemungkinan kinerja guru-guru berhasil dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu. Di pihak lain, tingkat kinerja guru dapat pula dipengaruhi oleh hubungan interaktif berbagai dalam kerja seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain.

Dalam Masyarakat Indonesia pada umumnya profesi guru (termasuk dosen) adalah profesi pada mulanya dianggap oleh masyarakat Indonesia sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu, berakhlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat, dan

masih puluhan karakteristik lagi (Hadiyanto, 2001). Karena keteladanan guru sangat dihargai masyarakat sehingga Pullis dan Young (1977), mengungkapkan bahwa guru itu paling tidak mempunyai 22 peran, di antaranya sebagai: pembimbing, modernis, perantara antar generasi, model, peneliti, pencipta, dan mempunyai kekuasaan dalam ilmu pengetahuan.

Di Amerika Serikat, guru memperoleh penghargaan yang proporsional sehingga tidak mengherankan kalau hasil survei di sana menunjukkan bahwa pekerjaan guru menjadi pilihan pertama (31,3%) diikuti pekerjaan perawat (27,1%), pegawai pemerintah (19,1%), pedagang (12,8%), dan ahli hukum (9,7%). Guru menjadi pilihan pertama karena sangat berkait dengan penghargaan finansial (insentif) masyarakat atau negara terhadap profesi itu. Negara-negara maju, seperti Amerika Serikat dan Australia memberikan penghargaan yang proporsional kepada guru karena untuk memasuki profesi itu pun diperlukan persyaratan khusus yang tidak mudah diperoleh dengan begitu saja.

Fenomena di atas sangat berbeda dengan keadaan di Indonesia. Di Indonesia pekerjaan guru atau dosen menjadi pilihan terakhir setelah pekerjaan-pekerjaan lainnya seperti dokter, apoteker, ekonom, hakim, dan

bankir. Dari ribuan anak dosen yang mengelola/membina program kependidikan pada universitas, sebagai pendidik calon guru, hanya puluhan anak yang memutuskan masuk lembaga tempat orang tuanya bekerja sebagai pilihan pertamanya. Akhirnya, profesi guru itu sekarang kurang diapresiasi oleh angkatan muda, program kependidikan pada universitas tidak pernah diminati oleh putra-putri terbaik bangsa Indonesia (Republika, 2 Mei 1994), dan hanya menjadi lembaga pelarian setelah mereka tidak diterima atau kalah bersaing di perguruan tinggi non kependidikan.

Program Pembangunan Nasional 2000–2004 (Propenas) menegaskan bahwa arah dan kebijakan pembenahan pendidikan nasional mengenai visi dan misi pembangunan nasional. Visi pembangunan dapat juga disebut sebagai agenda reformasi. Sebagai agenda reformasi yang menentukan visi haluan negara dapat diidentifikasi dalam dua hal penting: (a) khususnya dalam bidang pendidikan dinyatakan bahwa pendidikan yang bermakna diperlukan bagi pengembangan pribadi dan watak bagi hidup kebersamaan dan toleransi, dan (b) kita perlu membangun masyarakat yang demokratis, damai, berkeadilan, dan berdaya saing. Kedua visi tersebut mempunyai implikasi yang sangat jauh dalam membenahi pendidikan nasional.

Visi Program Pembangunan Nasional 2004–2008 (Propenas), telah dirumuskan mengenai misi pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan visi masyarakat Indonesia Baru, Program Pembangunan Nasional (Propenas 2004–2008) memprioritas pembangunan nasional tersebut meliputi lima program, yaitu (a) membangun sistem politik yang demokratis serta mempertahankan persatuan dan kesatuan, (b) mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang bersih, (c) mempercepat pemulihan ekonomi dan memperkuat landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan yang berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan, (d) membangun kesejahteraan rakyat, meningkatkan kualitas kehidupan beragama, dan ketahanan budaya, dan (e) meningkatkan pembangunan daerah. Dengan paradigma baru pendidikan nasional Indonesia harus disesuaikan dengan tuntutan perkembangan pembangunan di Indonesia.

Dewasa ini, ada indikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMUN masih sangat rendah. Rendahnya prestasi belajar siswa SMUN di Makassar sep-

erti yang sudah umum diketahui merupakan indikasi rendahnya kepemimpinan Kepala Sekolah. Prestasi belajar yang rendah biasa disebabkan karena kepala sekolah kurang intensif mengadakan pembinaan terhadap kompetensi guru-guru yang telah ada. Satu hal menarik untuk dikemukakan di sisi adalah temuan Litbang Depdikbud (1994) yang menunjukkan penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih di bawah harapan, misalnya pemahaman guru SMA terhadap materi pelajaran yakni 55% untuk guru fisika, 57% untuk guru biologi, dan 77% untuk guru matematika. Seiring sering terjadinya perkelahian antar sekolah juga merupakan indikasi bahwa sekolah-sekolah yang ada belum memiliki pembinaan penciptaan iklim pembelajaran yang kondusif. Kesemua itu merupakan pertanda bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Ada tiga tantangan yang dihadapi guru ekonomi dalam mengimplementasikan KBK, yaitu; tantangan bidang pengelolaan kurikulum, bidang pembelajaran dan bidang penilaian. Dalam menghadapi tantangan itu akan sangat tergantung pada profesionalisme guru. Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan bagi siswa dan guru, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreativitas belajar pada diri siswa. Pemilihan model pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Melalui model pembelajaran yang tepat diharapkan siswa tidak hanya dapat pengetahuan ekonomi, namun juga memiliki kesan yang mendalam tentang materi pelajaran, sehingga dapat mendorong siswa untuk mengimplementasikan konsep nilai-nilai ekonomi dalam kehidupan sehari-hari.

Beban lain yang harus ditanggung guru ekonomi yaitu menyangkut kewajiban membuat berbagai perangkat administrasi yang sudah terpolakan secara baku dan bermacam-macam jenisnya. Bahkan ada persepsi bahwa guru yang baik adalah yang memiliki administrasi lengkap. Dari sini timbul sikap pragmatis, yang penting administrasi bagus, meskipun pada kenyataannya, antara yang tertulis dalam administrasi dengan pelaksanaan, sesungguhnya sangat bertolak belakang.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja.

Snell (1992) menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkah upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas kinerja.

Lowler (1984) menyatakan bahwa kinerja guru berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan melakukan sesuatu. Selanjutnya, Kast dan Rosenzweig (1979) yang didukung oleh Hoy dan Miskel (1978) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta motivasi. Pendapat ini senada dengan yang dikemukakan Vroom dan Deci (1970) bahwa kinerja seseorang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan, berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan orang tersebut dalam menggunakan kemampuan dan keterampilannya ketika melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam studi kepustakaan seperti dinyatakan Bolton (1973) bahwa kinerja guru dalam mengajar dibentuk dan dikembangkan oleh banyak faktor antara lain faktor personal guru, situasional, hubungan antara manusia di sekolah, bahan dan sumber belajar, siswa yang belajar, kondisi fisik yang ada, keadaan sosial ekonomi, dan faktor psikologi lainnya. Dari sudut psikologi, kinerja guru dapat dikatakan sebagai tingkah laku kerja seseorang, yang pada akhirnya dihasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menganalisis kinerja guru dapat dilakukan secara menganalisis karakteristik perilaku kinerja yang diperlihatkannya. Karakteristik tersebut antara lain: (a) Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan harapan organisasi; (b) Menggunakan peralatan yang tersedia; (c) Mempunyai semangat tinggi, (d) Mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan atasan dan sejawat, dan (e) Dapat mengatasi masalah yang berkaitan dengan tugas rutin yang dilaksanakan setiap hari.

Terminologi kinerja berasal dari terjemahan bahasa Inggris *performance*, yaitu *actual accomplishment as distinguished from potential ability, capacity, or*

aptitude yang berarti pencapaian prestasi aktual yang berbeda dengan potensi kemampuan, kecakapan, atau bakat. Lebih jelas lagi definisi yang dikemukakan oleh Byars dan Rue (1984), yaitu *.....refers to degree of accomplishment of the tasks that up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of the job.* Artinya, kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa mampu orang memenuhi tuntutan pekerjaan yang dimilikinya atau menjadi tugasnya.

Definisi yang lain dikemukakan oleh Prawirosentono (1999) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pengertian ini, sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan demikian bilamana seseorang mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian, maka mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Sementara itu gaji dan harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melakukan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Beberapa definisi tersebut mengacu pada pemahaman hasil dari suatu proses, sedang pendapat yang lain mengacu pada proses itu sendiri, yaitu bahwa kinerja adalah cara dalam mana suatu tindakan atau tugas dilaksanakan (Reading, 1986). Dua pendapat tersebut bagi peneliti digunakan bersama dengan argumen bahwa pandangan proses merupakan *action* yang pengukurannya dapat diketahui dari pencapaian atau penyelesaian proses tugas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tindakan seseorang (guru) yang menjalankan tugasnya dalam tingkat pencapaian tertentu.

Apa yang dimaksud dengan kompetensi itu? Louise Moqvist (2003) mengemukakan bahwa "competen-

cy has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work. Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa: *"A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate"*.

Dari kedua pendapat di atas dapat ditarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Lebih jauh, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu: 1) Kompetensi profesional, memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya; 2) Kompetensi kemasyarakatan, mampu berkomunikasi baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas; 3) Kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Pertama*, kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) Pemahaman wawasan atau landasan

kependidikan; (b) Pemahaman terhadap peserta didik; (c) Pengembangan kurikulum/silabus; (d) Perancangan pembelajaran; (e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) Evaluasi hasil belajar; dan (g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) Mantap; (b) Sabil; (c) Dewasa; (d) Arif dan bijaksana; (e) Brwibawa; (f) Berakhlak mulia; (g) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) Mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Ketiga, kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: (a) Berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan (d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Keempat, kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Secara esensial, pendapat di atas tidak menunjukkan adanya perbedaan yang prinsipil. Letak perbedaannya hanya pada cara pengelompokkannya. Isi rincian kompetensi pedagogik yang disampaikan oleh Depdiknas, menurut Raka Joni sudah teramu dalam kompetensi profesional. Sementara dari NBPTS tidak mengenal adanya pengelompokan jenis kompetensi, tetapi langsung memaparkan tentang aspek-aspek kemampuan yang seyogyanya dikuasai guru.

METODE

Penelitian ini didasarkan pada model desain survei deskriptif yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah menengah Atas negeri di Kota Makassar. Besarnya sampel penelitian ditentukan berdasarkan tabel sampel yang disusun oleh Krejcie dan Morgan sebagaimana dikutip oleh Issac dan Michael (1991) Secara proporsional sampel Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar sebanyak 92 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan, hipotesis, dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, berdasarkan hal tersebut maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis rerata, persentase, simpangan baku dan regresi dengan bantuan komputer program SPSS 12.0 for window.

HASIL

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik korelasi adalah data yang diperoleh sekurang-kurangnya berdistribusi normal.

Pengujian normalitas digunakan rumus *Chi-Square* dengan kriteria terima hipotesis yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal jika harga c^2 hasil perhitungan lebih besar dari harga c^2 tabel (c^2_{hit}

$> c^2_{tab}$) pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$.

Rangkuman hasil pengujian normalitas data penelitian ditunjukkan pada Tabel 1.

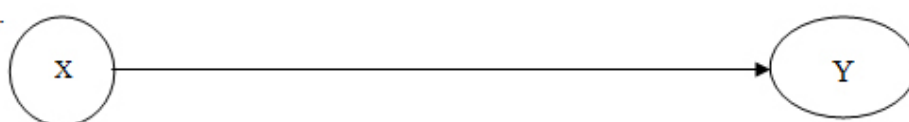
Rangkuman hasil pengujian normalitas data penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel informasi pasar dengan variabel sikap petani berdistribusi normal. Setelah data terdistribusi normal maka selanjutnya diadakan analisis Signifikansi Pengaruh Variabel-Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian korelasi sederhana antar variabel. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Kompetensi Guru Ekonomi (X), terhadap variabel Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi (Y) ditunjukkan pada Tabel 2.

Hasil analisis pengaruh diketahui bahwa pengaruh antara variabel kompetensi guru ekonomi (X) sebesar 0,584 atau kategori Hubungan sedang pada taraf signifikansi α 0,05, dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi (Y).

Data Tabel 2 menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi guru ekonomi dalam sumbangan relatif sebanyak 36.12% sumbangan efektif yang adalah kompetensi guru ekonomi sebanyak 0.169%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi guru ekonomi dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi. Kompetensi guru ekonomi yang ada di SMAN se Kota Makassar, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru mata



Gambar 1. Model Hubungan Prediktor dengan Kriterium

Keterangan:

X = Kompetensi Guru Ekonomi

Y = Kinerja Guru

Tabel 1 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Penelitian

Variabel	χ^2 hitung	χ^2 tabel (0,05)	Keterangan
X ₃	29.500	18.307	Normal
Y	28.978	15.507	Normal

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2008

Keterangan:

X = Kompetensi Guru Ekonomi

Y = Kinerja Guru

Tabel 2. Kontribusi Variabel kompetensi guru ekonomi (X), terhadap variabel kinerja guru mata pelajaran ekonomi (Y)

Variabel	Coefesion Korelasi	R	R ²	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
X	0.584	0.684	0.467	36.12	0.169
	1.617			100%	0.467

Sumber data: Hasil oleh data, 2007

pelajaran ekonomi SMAN di Makassar dengan kategori kuat. Hal ini disebabkan oleh keempat kompetensi dijalankan dengan benar yaitu Kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

PEMBAHASAN

Tanggapan responden terhadap kompetensi guru ekonomi dengan nilai rata-rata 87.28 yang berada pada rentangan 75–92 dalam kategori sesuai dengan standar deviasi 11.37. Nilai rata-rata menggambarkan bahwa kompetensi guru ekonomi sesuai dengan standar kompetensi yang ada, bahkan kebanyakan guru ekonomi sudah menyelesaikan strata 2 (magister). Kompetensi yang dimiliki seorang guru mata pelajaran ekonomi memang sudah memadai dan mumpuni, sehingga guru-guru yang mengajar serta siswa yang diajar terjadi interaksi yang sempurna.

Hasil analisis di atas, menggambarkan bahwa kompetensi guru mata pelajaran ekonomi yang ada di SMAN se kota Makassar memiliki kompetensi yang sangat dibutuhkan oleh seorang pengajar yang profesional seperti yang dituangkan dalam Undang Undang Guru dan Dosen bahkan mereka layak mendapat tunjangan sertifikasi yang diterima seperti tercantum dalam Undang-undang Guru dan Dosen. Sukandar (2003) hasil penelitian ditemukan bahwa Intisari Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, Kompetensi Profesional guru SLTP I Samarang dan Bayongbong di Kabupaten Garut tergolong pada kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan persentase sekitar 54,17%. *Kedua*, Iklim Organisasi dan Kinerja Guru SLTP I Samarang dan Bayongbong di Kabupaten Garut tergolong, pada katagori sedang, masing-masing sekitar 35,42% dan 39,58%. Sedangkan Kinerja guru menurut versi siswa tergolong pada kategori tinggi yaitu 34%. *Ketiga*, Terdapat pengaruh positif yang

signifikan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 26,8%. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Iklim Organisasi terhadap I Kinerja Guru sebesar 48%. Kelima, secara simultan, Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi berpengaruh sebesar 49,7% terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri I Samarang dan SLTP Negeri I Bayongbong Kabupaten Garut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa upaya pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pendidikan dan pelatihan untuk guru, memperbaiki pengelolaan kinerja, memperbaiki pengembangan karier, meningkatkan pembinaan disiplin dan semangat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Secara teknis pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan potensi sekolah serta pemanfaatan peluang atau dukungan dari Dinas Pendidikan serta lembaga Industri/Perusahaan setempat

Tanggapan responden terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi dengan nilai rata-rata 67.65 yang berada pada rentangan 57–70 dalam kategori sesuai dengan standar deviasi 11.7.41. Sedangkan nilai tertinggi berada pada rentangan 71–84 dengan kategori sangat sesuai atau 36%.

Nilai rata-rata di atas, menggambarkan bahwa di SMAN se kota Makassar kinerja guru mata pelajaran ekonomi baik, hal ini menandakan bahwa guru-guru sadar akan tanggung jawab sebagai pendidik dan guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Menggambarkan bahwa kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMAN se Kota Makassar berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Sekolah. Hal ini bila dilihat dari persiapan mengajar guru sangat siap dengan membawa buku sumber yang sesuai dengan kurikulum, program mengajar yang lengkap, rencana pengajaran yang begitu kompleks dengan item-item yang harus dilakukan ke depan, dan dilengkapi dengan analisis materi yang baik dan sangat teliti.

Sementara itu implementasi program yang dilaksanakan dengan baik seperti masuk dan keluar kelas tepat waktu serta penyajian materi yang sesuai dengan jumlah waktu yang disediakan. Yang perlu juga diperhatikan adalah mengelola kelas di mana guru-guru dengan pengalaman yang tidak diragukan lagi. Evaluasi yang diterapkan sesuai dengan standar yang digunakan untuk memperbaiki nilai-nilai siswa yang ada. Serta mereka tidak lupa mengembangkan profesi yang ada dengan mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti ikut seminar-seminar nasional dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hubungan antara kompetensi guru ekonomi dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi Kompetensi guru ekonomi yang ada di SMAN se Kota Makassar, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMAN di Makassar dengan kategori kuat. Hal ini disebabkan oleh keempat kompetensi dijalankan dengan benar yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Applbbaum, Ronald, L., *et al.* 1994. *The Process of Group Communication*, Science ssociate, Inc Chicago.
- Arter, J.A. 1999. *Assesing School Climate and Classroom Climate*. Portland, Oregon: Test Centre of the Northwest Ragonal Educational Laboratory.
- Barnlund, C.D. 1998. *Interpersonal of Communication* Hongtong Mefflin, Boston.
- Byars, L.L., & L.W. Rue. 1994. *Human Resources & Personnel Management*.
- Richard, D. Irwin, Inc.: Homewood Illinois.
- . 2006. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. <http://www.depdiknas.go.id/inlink>. (accessed 9 Feb 2003).
- Depdikbud. 1997. *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Dirdikmenjur. 1997. *Organisasi Pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda*. Jakarta: Depdikbud.
- Harris, A., dan Limbart, L. 2003. *Bulding Leadership Capacity For School Improvement*. Philadelphia: Open University.
- Harris, B.M., *et al.* 1999. *Personnel Administration in Educational*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Hoy, W.K., dan Miskel, C.G. 1997. *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagai uraian penutup hasil penelitian pembahasan yang mengkaji hubungan antara kompetensi guru ekonomi dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi Kompetensi guru ekonomi yang ada di SMAN se Kota Makassar, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMAN di Makassar dengan kategori kuat. Hal ini disebabkan oleh keempat kompetensi dijalankan dengan benar yaitu Kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

Saran

Penelitian ini menemukan kompetensi guru ekonomi yang ada di SMAN se Kota Makassar, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMAN di Makassar dengan kategori kuat. Hal ini tidak luput dari peran dan pemberdayaan guru itu sendiri dalam mengembangkan dirinya untuk meningkatkan profesionalisme mereka sendiri. Diharapkan pihak kepala sekolah dan dinas untuk menyediakan atau memberikan bantuan dalam pengembangan diri guru yang ada di SMAN se Kota Makassar.

- New York: Random House.
- Loewberg, F., dan Dolgoff, R. 2002. *Ethical Decision for Social Work Practice*. Illinois: F.E. Peacock Publisher, Inc.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational Behavior Education* (Fourth Edition) Boston Allyn and Bacon. Inc.
- Robbins, S.P. 2003. *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sergiovanni, T.J. 1991. *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Becon.
- Sergiovanni, T.J., Burlingame, M., Coombs, F.S., & Thusrton, P.W. 1992. *Educational Governance and Administration*. London: Allyn and Becon.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).