

STUDY OF TEACHER PERFORMANCE BASED ON TEACHER COMPETENCE STANDARDS IN SMP NEGERI I MANDALLE PANGKEP DISTRICT

Anshar A. Abidin; A. Pananrangi M

STIA Al Gazali Barru

ABSTRACT

This study aims to examine how the performance of teachers reviewed based on teacher competency standards in SMP Negeri 1 Mandalle, Pangkep Regency. Teacher competency standards that are used as research indicators are pedagogic competency standards, personality competencies, social competences, and professional competencies. In this study, a qualitative research approach was used which was conducted at SMP Negeri 1 Mandalle Pangkep Regency for 3 months, namely from June to August 2020. Primary data sources were obtained through direct interviews, and secondary data were obtained through literature studies, journals, and others. Using purposive sampling with informants, namely all teachers and education personnel at SMP Negeri 1 Mandalle. For data collection techniques, namely: interviews, observation and documentation. Meanwhile, the research instrument used was the researcher himself, interview guides and field notes. Furthermore, in analyzing the data is through data reduction, data presentation, and then drawing conclusions/verification. The results of the study show that based on competency standards, teachers have shown a fairly good performance at SMP Negeri 1 Mandalle, Pangkep Regency.

Keywords: teacher performance, competency standards

STUDI KINERJA GURU BERDASARKAN STANDAR KOMPETENSI GURU DI SMP NEGERI I MANDALLE KABUPATEN PANGKEP

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kinerja guru yang ditinjau berdasarkan standar kompetensi guru di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep. Standar kompetensi guru yang dijadikan indikator penelitian adalah: standar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kualitatif yang dilaksanakan di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep selama 3 bulan, yakni bulan Juni- Agustus 2020. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara langsung, dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, jurnal, dan lainnya. Menggunakan purposive sampling dengan informan yaitu seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Mandalle. Untuk teknik pengumpulan data, yaitu: wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara untuk instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti itu sendiri, panduan wawancara dan catatan lapangan. Selanjutnya dalam menganalisis data adalah melalui reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa berdasarkan standar kompetensi, maka guru sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: kinerja guru, standar kompetensi

A. PENDAHULUAN

Saat ini dunia pendidikan belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas. Akibatnya, seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Kualitas lulusan pendidikan kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, perbankan, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sektor lainnya yang cenderung menggugat eksistensi sekolah. Bahkan sumber daya manusia yang disiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila dilihat dari segi akhlak, moral dan jati diri

bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa.

Oleh karena peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara (pasal 1, ayat 1).

Guru yang berhadapan langsung dengan peserta didik diharapkan tampil untuk mengambil peran utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka guru harus menunjukkan kompetensi sebagai cerminan kinerja dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dengan kinerja guru yang berkualitas, sangat diharapkan guna mendukung pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas mulai TK, SLTP, sampai SLTA. Jika guru memiliki kinerja yang berkualitas dalam proses

belajar mengajar akan dapat melahirkan peserta didik yang berkualitas pula yang berguna untuk masa depannya kelak.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki standar kompetensi. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Berbagai kalangan menilai bahwa bahwa dalam tataran implementasinya masih ditemukan beberapa kekurangan dan kelemahan sehingga standar kompetensi guru tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Faktor penyebab utama karena masih lemahnya pengelolaan lembaga pendidikan dan masih rendahnya sumber daya manusia sebagian guru yang berakibat pada masih kurangnya kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kinerja guru yang ditinjau berdasarkan standar kompetensi guru di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut pandangan Sedarmayanti (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priyono (2010: 3) bahwa Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi

yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Beberapa point penting terkait kosep MSDM yang telah dirangkum oleh Priyono (2010:14), yaitu :

- a. Secara konseptual, MSDM berbeda dengan manajemen personalia.
- b. MSDM dibutuhkan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan SDM.
- c. Terdapat 5 fungsi utama MSDM yaitu perencanaan SDM, staffing, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja.
- d. Tujuan MSDM bervariasi menurut konteks organisasi.
- e. Tempat kebijakan utama dalam MSDM meliputi : *employee influence, human resource flow, rewards systems, dan work systems.*
- f. Kegiatan MSDM meliputi 4 proses generik yaitu : *selection, appraisal, rewards dan development.*

g. Tidak ada teori dalam MSDM, namun demikian di belakangnya berdiri sejumlah teori dari berbagai disiplin ilmu MSDM bersifat multidisipliner.

Dengan demikian konsep manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi maka dukungan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula dalam lembaga pendidikan seperti sekolah atau perguruan tinggi, maka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sangat berperan dalam menciptakan kinerja para penyelenggara pendidikan yang berkualitas.

2. Kinerja

Fattah (2004:46) menyatakan kinerja adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut memandang kinerja hanya dari segi hasil kerja. Hasil kerja seseorang dapat dibedakan secara kualitatif dan kuantitatif. Pendapat ini juga

menekankan pada pelaksanaan tugas yang telah ditentukan. Artinya, kinerja hanya terkait dengan tugas pokok seseorang, bukan dengan tugas-tugas sampingan yang diberikan atasan.

Kemudian Bacal (2002) mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian ini tercakup:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya,
- b. Menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya,
- c. Menunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan
- d. Memenuhi atau melampaui target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan.

Menurut Surya Darma (2005:2), bahwa aspek-aspek kinerja meliputi :

- a. Sasaran yang dicapai,
- b. Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap, dan
- c. Efektifitas Kerja.

3. Kinerja Guru

Sementara itu dalam Pasal 39 ayat (3) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dijelaskan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan

menengah disebut guru. Kemudian dalam 39 ayat (2), dijelaskan mengenai tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari penjelasan Undan-Undang tersebut mengindikasikan bahwa guru selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan. Selain itu jika dipandang perlu guru juga dapat melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Dengan kata lain seorang guru selain mengajar mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan sebagai pengajar serta pendidik bagi murid-murid.

Menurut Abd. Madjid (2016:11), bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang

dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (Amna Emda. 2016: 112)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen dijelaskan pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sekaitan dengan konsep profesionalisme guru, Muhaimin (2001:63), menjelaskan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap continuous improvement, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Dengan demikian maka seorang guru harus memiliki kemampuan yang baik dalam segala bidang, baik dalam mengajar maupun namun dalam mendidik. Seorang guru harus selalu profesional dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepadanya terlebih lagi saat mengajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat berdasarkan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas. Tugas guru yang dimaksud dalam pembelajaran adalah perencanaan

program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Sehingga dengan demikian kinerja guru yang dicapai sudah sesuai dengan standar profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menegaskan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.

Menurut Mangkunegara dalam Endin nasaruddin (2010: 241), bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan real (*knowledge + skill*).

Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan di tunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan . sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Jika pendapat tersebut disimak, maka dapat dimaknai bahwa dalam pelaksanaan kinerja guru di pengaruhi faktor kemampuan dan faktor motivasi. Guru memiliki tugas sebagai pendidik harus memiliki kemampuan dalam mendidik muridnya baik itu kemampuan mengajarnya di dalam kelas serta kemampuan mendidik siswanya sesuai dengan tuntutan pendidikan. Selain kemampuan seorang guru juga harus memiliki motivasi dalam bekerja sehingga ia akan mampu menjalankan tugas nya dengan baik dan mampu menghadapi berbagai situasi dalam bekerja.

Menurut Pidarta (1997:55) dalam Amna Emda. (2016:113), .bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : 1. Kepemimpinan kepala sekolah. 2. Fasilitas kerja. 3. Harapan-harapan, dan 4. Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja ikut menentukan baik buruknya kinerja guru (Lamatenggo, 2001: 35) dalam Amna Emda. (2016:113), Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan

5. Kompetensi Guru

Menurut Abd. Madjid (2016:23) bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Pengertian kompetensi guru dan dosen menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, dijelaskan bahwa kompetensi

adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Abd. Madjid (2016;23) menambahkan bahwa Identifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja organisasi sekolah dapat dilakukan dengan cara :

- a. Mengerti tujuan atau visi organisasi, dan langkah strategi yang hendak dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.
- b. Identifikasi pekerjaan kunci dalam organisasi. Pekerjaan yang mempunyai dampak paling besar terhadap kinerja organisasi sekolah. Lalu tentukan kompetensi yang disyaratkan jabatan tersebut.

6. Standar Kompetensi Guru SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK

Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, dijelaskan tentang rincian kompetensi inti guru, yaitu Sebagai berikut :

- a. Kompetensi Pedagogik meliputi :
 - 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik,

moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu
 - 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 - 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
 - 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
 - 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
 - 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi Kepribadian
 - 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia

- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
 - 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- c. Kompetensi Sosial
- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
 - 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- d. Kompetensi Profesional
- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberi gambaran mengenai kinerja guru yang ditinjau berdasarkan standar kompetensi di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep selama 3 bulan, yakni mulai bulan Oktober-desember 2020.

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara langsung, dan

data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, jurnal, dan lainnya yang sesuai dengan kajian penelitian. Sampel penelitian menggunakan purposive sampling dengan informan yaitu seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep

Untuk teknik pengumpulan data digunakan 3 jenis yaitu : wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara untuk instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti itu sendiri, panduan wawancara dan catatan lapangan. Selanjutnya dalam menganalisis data adalah melalui reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan/verifikasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMP Negeri 1 Mandalle adalah salah satu lembaga pendidikan di Kabupaten Pangkep yang telah cukup lama menyelenggarakan pendidikan, dan telah menamatkan siswa cukup banyak pula. Berdasarkan data (2020), saat ini SMP Negeri 1 Mandalle Kabupaten Pangkep memiliki guru pengajar sebanyak : 19 orang PNS dan guru honorer sebanyak 4 orang. Kemudian jumlah siswa yang dibina

berjumlah : 242 siswa, dan didukung oleh staf tenaga kependidikan sebanyak :12 orang.

Setelah dilakukan penelitian dan mendapat penjelasan dari Informan dan beberapa data yang disesuaikan dengan standar kompetensi guru, maka dapat dijelaskan hasil penelitian, yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik

- a. Para guru sudah mengenal karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Para guru sudah mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Para guru sudah mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu
- d. Para guru sudah mampu menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Para guru sudah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, namun masih ada sebagian kecil guru yang belum melakukannya
- f. Para guru sudah mampu memfasilitasi pengembangan

- potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- g. Para guru sudah mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
 - h. Para guru sudah menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - i. Para guru sudah memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
 - j. Para guru sudah melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dari beberapa item standar kompetensi pedagogik tersebut, para guru sudah memiliki kemampuan memenuhi semua standar kompetensi pedagogik.

2. Kompetensi Kepribadian

- a. Para guru sudah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Para guru sudah menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan

teladan bagi peserta didik dan masyarakat

- c. Para guru sudah menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- d. Para guru sudah menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Para guru sudah menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa dari seluruh standar kompetensi kepribadian sudah terpenuhi. Dengan kata lain semua guru sudah memenuhi standar kompetensi kepribadian yang dibebankan kepadanya dalam menjalankan tugas sebagai guru.

3. Kompetensi Sosial

- a. Para guru sudah bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Para guru sudah berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

- c. Masih ditemukan sebagian guru yang belum mampu beradaptasi sepenuhnya di tempat tugas. Kondisi ini ditemukan pada guru yang berasal dari luar daerah dimana masih membutuhkan waktu untuk mampu menyesuaikan diri terhadap karakteristik sosial budaya dan bahasa masyarakat setempat.
- d. Para guru sudah mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- b. Para guru sudah mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Para guru sudah mampu mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Para guru sudah mampu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Para guru sudah mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa dari seluruh standar kompetensi sosial masih ditemukan adanya sebagian guru dari luar daerah yang belum mampu beradaptasi sepenuhnya baik dalam lingkungan sekolah maupun pada karakteristik sosial budaya dan bahasa masyarakat setempat. Namun secara garis besar dari aspek standar kompetensi sosial ini dapat dinilai sudah memenuhi standar kompetensi guru.

4. Kompetensi Profesional

- a. Para guru sudah mampu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diketahui bahwa standar keprofesionalan guru sudah terpanuhi karena semua item dalam asprk ini sudah dijalankan dengan baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari empat standar kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional), sudah terpenuhi, kecuali standar kompetensi sosial pada bagian kemampuan beradaptasi guru dimana

masih ditemukan sebagian kecil guru belum mampu menyesuaikan diri dengan karakteristik sosial budaya dan bahasa masyarakat setempat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian secara keseluruhan bahwa berdasarkan standar kompetensi, maka guru sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik di SMP Negeri I Mandalle Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Amna Emda. 2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional*. Lantanida Journal, Vol. 4 No. 2.
- Abd. Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru. Yogyakarta. ISBN: 978-602-6295-20-0
- Bacal R. 2002. *Performance Management: Manajemen Kinerja*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Sun.
- Endin Nasrudin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustakan Setia,
- Fattah.2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Pustaka Bani Quraisy. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung,
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta,
- Surya Darma.2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Dokumen Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.