

**TESIS**  
**PERBEDAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DITINJAU**  
**DARI STATUS KEPEGAWAIAN DAN TINGKAT PENDAPATAN**  
**DI LEMBAGA PENDIDIKAN YAYASAN MANB'AUL**  
**HIKMAH AL AZIEZIYAH WONOGIRI**  
**TAHUN 2021/2022**



Disusun Oleh:  
AHMAD MUSTAQIM  
NIM : 184031045

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Magister  
dalam Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
**PASCASARJANA UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**TAHUN 2022**

**PERBEDAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DITINJAU DARI  
STATUS KEPEGAWAIAN DAN TINGKAT PENDAPATAN  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN YAYASAN MANB'AUL  
HIKMAH AL AZIEZIYAH WONOGIRI  
TAHUN 2021/2022**

**Ahmad Mustaqim**

**ABSTRAK**

Tesis ini berjudul “Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba’ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Tahun 2021/2022”. Latar belakang peneliti memilih judul tersebut sesuai dengan permasalahan yang muncul adanya kesenjangan kompetensi profesional guru pada status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru di lembaga yayasan pendidikan tersebut. Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Perbedaan kompetensi profesional guru ditinjau status kepegawaian guru. 2) Perbedaan kompetensi profesional guru ditinjau tingkat pendapatan guru. 3) Interaksi antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif komparatif. Penelitian dilaksanakan di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba’ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri. Pada bulan juli sampai agustus tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba’ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri berjumlah 85 orang. Sampel adalah sebagian guru Lembaga Yayasan Pendidikan Manba’ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri sebanyak 70 orang. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data kompetensi profesional guru. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data dan uji homogenitas data. Uji hipotesis menggunakan uji anava dua jalur dengan interaksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak ada perbedaan kompetensi profesional guru antara guru tetap yayasan dan guru tidak tetap dengan nilai signifikansi 0,238 ( $p > 0,05$ ). 2) Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan guru tidak tetap dengan nilai signifikansi 0,010 ( $p < 0,05$ ). 3) Tidak ada interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru dengan nilai nilai signifikansi 0,311 ( $p > 0,05$ ).

Kata kunci : *kompetensi profesional, status kepegawaian, tingkat pendapatan*

**DIFFERENCES IN TEACHER'S PROFESSIONAL COMPETENCE FROM  
TEACHER EMPLOYMENT STATUS AND TEACHER INCOME LEVEL  
IN THE MANBA'UL HIKMAH AL AZIEZIYAH  
EDUCATION FOUNDATION  
IN 2021/2022**

*Ahmad Mustaqim*

**ABSTRACT**

This thesis is entitled “Differences in Teacher Professional Competence in View of Employment Status and Teacher Income Levels at the Manba'ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Educational Foundation in 2021/2022”. The background of the researchers chose the title in accordance with the problems that arise because there is a gap in teacher professional competence in the employment status and income level of teachers in the educational foundation institution. Based on these problems, this study aims to find out: 1) Differences in teacher professional competence in terms of teacher employment status. 2) Differences in teacher professional competence in terms of teacher income levels. 3) The interaction between employment status and teacher income levels on teacher professional competence.

The research method used is comparative quantitative method. The research was conducted at the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Education Foundation, Wonogiri. From July to August 2022. The population in this study were all teachers at the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri Educational Foundation, totaling 85 people. The sample consisted of 70 teachers at the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri Education Foundation. The number of samples is calculated using the Slovin formula. Sampling using proportionate random sampling technique. Data collection uses a questionnaire to collect teacher professional competency data. Analysis prerequisite test using data normality test and data homogeneity test. Hypothesis testing using two-way ANOVA test with interaction.

The results showed that: 1) There was no difference in teacher professional competence between permanent foundation teachers and non-permanent teachers with a significance value of 0.238 ( $p > 0.05$ ). 2) There is a difference in teacher professional competence between the income levels of permanent foundation teachers and non-permanent teachers with a significance value of 0.010 ( $p < 0.05$ ). 3) There is no interaction between teacher employment status and teacher income level on teacher professional competence with a significance value of 0.311 ( $p > 0.05$ ).

Keywords: professional competence, employment status, level of income

الاختلاف في الكفاءة المهنية للمعلم من حيث الوضع الوظيفي  
ومستوى الدخل في المؤسسة التعليمية منبأ الحكمة  
العزيرية ونوغير في السنة ٢٠٢٢/٢٠٢١

أحمد مستقيم

ملخص

هذه الرسالة بعنوان " الاختلاف في الكفاءة المهنية للمعلم من حيث الوضع الوظيفي ومستوى الدخل في المؤسسة التعليمية منبأ الحكمة العزيرية ونوغير في السنة ٢٠٢٢/٢٠٢١ ". اختار الباحث العنوان حسب المشاكل التي ظهرت فجوة الكفاءة المهنية للمعلم من حيث الوضع الوظيفي ومستوى الدخل في المؤسسة التعليمية. بنا على هذه المشكلة, تهدف هذه الدراسة إلى تعرف : (١) الاختلاف في الكفاءة المهنية للمعلم من حيث حالة توظيف المعلم (٢) (الاختلاف في الكفاءة المهنية للمعلم من حيث مستوى دخل المعلم (٣) التفاعل بين الوضع الوظيفي ومستوى دخل المعلم على الكفاءة المهنية للمعلم.




استخدمت الباحثة المنهج الكمي المقرن. إجراء البحث في المؤسسة التعليمية منبأ الحكمة العزيرية ونوغير من يوليو إلى أغسطس سنة ٢٠٢٢ سكاني هذا البحث كل المعلم في المؤسسة التعليمية منبأ الحكمة العزيرية ونوغي ٨٥ شخصا. نموذج بعض المعلم فيها ٧٠ شخصا. عدد النموذج محسوبة باستخدام صيغة صلفن. أخذ النموذج باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية المتناسبة. جمع البيانات باستخدام استبيان لجمع البيانات عن الكفاءة المهنية للمعلم. استخدم اختبار المتطلبات الأساسية للتحليل اختبار الحالة الطبيعية للبيانات واختبار تجانس البيانات. اختبار الفرضيات باستخدام اختبار (أنف) ثنائي الاتجاه مع التفاعل

أظهرت النتائج البحث : (١) لا يوجد فرق في الكفاءة المهنية للمعلم بين معلم المؤسسة الدائمة والمعلم غير الدائم ذوي القيمة الاحتمية 0,238 (ف < 0,05). (٢) هناك اختلاف في الكفاءة المهنية للمعلم بين مستوي الدخل لمعلم المؤسسة الدائمة والمعلم غير الدائم ذوي القيمة الاحتمية 0,010 (ف > 0,05). (٣) لا يوجد تفاعل بين حالة توظيف المعلم ومستوى دخل المعلم على الكفاءة المهنية للمعلم ذوي القيمة الاحتمية 0,311 (ف < 0,05).

كلمات المفتاح : الكفاءة المهنية, والوضع الوظيفي, ومستوى الدخل

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Nama : Ahmad Mustaqim  
NIM : 184031045  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Tahun 2021/2022

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd. NIP. 1970 09 26 2000 03 1001		03/11/2022
2	Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd. NIP. 1981 10 28 2009 01 1008		02/11/2022
3	Dr. Retno Wahyuningsih, S.Si. M.Pd. NIP. 1972 04 29 1999 03 2 001		01/11/2022

Surakarta, 03 November 2022

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana,



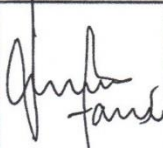


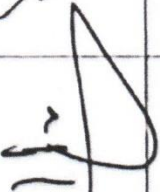
Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.  
NIP. 1970 09 26 2000 03 1 001

## LEMBAR PENGESAHAN

**PERBEDAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DITINJAU DARI  
STATUS KEPEGAWAIAN DAN TINGKAT PENDAPATAN  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN YAYASAN MANB'AUL  
HIKMAH AL AZIEZIYAH WONOGIRI  
TAHUN 2021/2022**

**AHMAD MUSTAQIM  
18403145**

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Pada Hari Kamis Tanggal 08 Bulan Desember Tahun 2022 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Magister Pendidikan (M.Pd)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Dr. Retno Wahyuningsih, S.Si. M.Pd. NIP. 197204291999032001 Ketua Sidang/Pembimbing		20/12/2022
2	Dr. Fairuz Sabiq M.S.I. NIP. 198211082008011005 Sekretaris Sidang		20/12/2022
3	Dr. Andi Arif Rifa'i M.Pd.. NIP. 19811028 2009011008 Penguji 1		19/12/2022
4	Dr. Moh. Bisri M.Pd. NIP. 196207181993031003 Penguji 2		19/12/2022

Surakarta, 20 Desember 2022  
Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.  
NIP. 197009262000031001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Ahmad Mustaqim  
NIM : 184031045  
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Tahun 2021/2022

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 04 Oktober 2022  
Yang Menyatakan,



Ahmad Mustaqim

## NOTA PEMBIMBING TESIS

Kepada Yth.  
Direktur  
Pascasarjana UIN  
Raden Mas Said  
Surakarta di  
Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah memberikan bimbingan atas Tesis Saudara:

Nama	:	Ahmad Mustaqim
NIM	:	184031045
Program Study	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al Aziezyah Wonogiri Tahun 2021/2022

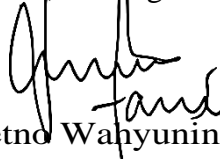
Kami menyetujui bahwa tesis tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang Ujian Tesis.

Demikian persetujuan disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 01 November 2022

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Wahyuningsih, S.Si. M.Pd.  
NIP. 1972 04 29 1999 03 2 001



## MOTTO

وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

*“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafir”.*

(QS Yusuf: 87) (Depag RI, 2019: 340)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan kepada orang-orang yang tulus menyayangiku dan mendukung bangkitnya diriku, sebagai tanda hormat, bakti dan rasa terimakasih tiada terhingga:

1. Kedua orang tuaku tercinta. (Bapak Suranto dan Ibu Yani)
2. Kakak dan adikku tercinta. (Wahyudi dan Faisal Rifa'i S.H.)
3. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta

Semoga Allah membalas cinta kasih kalian dengan ridho Allah yang maha luas.

## KATA PENGANTAR

Segala kesyukuran dan pujian yang tidak terkira penulis haturkan kepada Allah ta'ala, pencipta, raja, dan sesembahan semesta alam yang dengan kuasa ridhaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba’ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Tahun 2021/2022”**

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi agung Muhammad SAW yang membawa risalah islam, menuntun manusia dari gelapnya jahiliyah kepada terangnya dinul haq. Sejak mulai masuk pada Pascasarjana hingga menyelesaikan Tesis ini, penulis menyadari banyak pihak yang telah membantu, memberi motivasi dan juga bimbingan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati yang tulus penulis menghaturkan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta
3. Bapak Dr. Yusup Rohmadi, M.Hum., selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Bapak Dr. Andi Arif Rifa’i, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
5. Ibu Dr. Retno Wahyuningsih, S.Si. M.Pd. sebagai pembimbing tesis yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan kearifan serta memberi dorongan semangat yang tidak henti-hentinya disela-sela kesibukan dan tugasnya
6. Seluruh Bapak Ibu Dosen Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta, khususnya dosen yang telah mengasuh mata kuliah, mudah-mudahan ilmu yang diajarkan kepada kami menjadi amal sholeh dan dapat diterima oleh Allah SWT.

7. Seluruh staf karyawan Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu semua kebutuhan yang diperlukan selama proses penyelesaian penulisan tesis ini.
8. Teman kuliah MPI Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta 2018.
9. Bapak Pembina Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah, H. Ahmad Ridlo Murtadlo Ulinnuha. dan Bapak/ Ibu Guru yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
10. Bapak/Ibu Kepala Sekolah SDIU, SMP, MA Nawa Kartika dan Bapak/Ibu Guru yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
11. Kedua orang tua dan keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a, kasih sayang, menyemangati, yang tidak ada henti-hentinya dan dukungan baik secara moril maupun materil dalam menempuh studi hingga terselesaikannya Tesis ini.
12. Sahabatku serta teman-teman seangkatan Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta yang saling mendukung dan memberi semangat demi terselesainya Tesis ini.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 04 Oktober 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

TESIS .....	i
ABSTRAK (Bahasa Indonesia) .....	ii
ABSTRAK (Bahasa Inggris).....	iii
ABSTRAK (Bahasa Arab).....	iiii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
LEMBAR PERYATAAN KEASLIAN TESIS .....	vii
NOTA PEMBIMBING TESIS .....	viii
MOTTO .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10

C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>15</b>
A. Kajian Teori .....	15
1.....Status Kepegawaian Guru	
.....	15
2..... Tingkat Pendapatan	
.....	25
3..... Kompetensi Profesional Guru	
.....	31
B. Kerangka Berpikir .....	55
C. Hipotesis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
A. Jenis Penelitian .....	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	63
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	65
D. Teknik Pengumpulan Data .....	68
E. Teknik Analisis Data.....	83
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>91</b>
A. Deskripsi Data .....	91

B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	94
1. Uji Normalitas .....	94
2. Uji Homogenitas .....	96
C. Pengujian Hipotesis .....	98
D. Pembahasan .....	102
1. Terdapat Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Guru Tetap Yayasan Dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.....	102
2. Terdapat Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Tingkat Pendapatan Guru Tetap Yayasan dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri. ....	104
3. Tidak Terdapat Interaksi Antara Status Kepegawaian Guru Dan Tingkat Pendapatan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Lembaga Pendidikan Ma'nbaul Hikmah Wonogiri .....	104
E. Keterbatasan Penelitian .....	107
BAB V PENUTUP SIMPULAN DAN SARAN .....	109
A. Simpulan .....	109
B. Implikasi.....	110
C. Saran – Saran .....	111
DAFTAR PUSTAKA .....	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	117





## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1. Perbandingan antara GTT dengan GTY .....	23
Tabel 2.2. Golongan dan Pangkat PNS .....	31
Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian .....	64
Tabel 3.2. Instrumen Kisi – kisi Status Kepegawaian Guru .....	70
Tabel 3.3. Instrumen Kisi – kisi Tingkat Pendapatan Guru .....	71
Tabel 3.4. Instrumen Kisi – kisi Kompetensi Profesional Guru .....	73
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Profesional Guru .....	77
Tabel 3.6. Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Kompetensi Profesional Guru .....	82
Tabel 3.7. Kerangka Anava Dua Jalan .....	90
Tabel 4.1. Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian Guru .....	91
Tabel 4.2. Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendapatan Guru .....	93
Tabel 4.3. Data Uji Normalitas Status Kepegawaian Guru .....	95
Tabel 4.4. Data Uji Normalitas Tingkat Pendapatan Guru .....	95
Tabel 4.5. Data Uji Homogenitas Status Kepegawaian Guru .....	97
Tabel 4.6. Data Uji Homogenitas Tingkat Pendapatan Guru .....	98
Tabel 4.7. Hasil Analisis Anava Dua Jalur Skor Kompetensi Profesional Guru..	99
Tabel 4.8. Data Uji Hipotesis Menggunakan Anava Dua Jalur .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3.1 Teknik Proportionate Stratified Random Sampling .....	66
Gambar 4.1. Grafik Status Kepegawaian Guru.....	92
Gambar 4.2. Grafik Tingkat Pendapatan Guru .....	93
Gambar 4.3. Grafik Interaksi Kompetensi Profesional Guru.....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1 Data Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Azieziyah 2021-2022 .....	117
LAMPIRAN 2 Angket Kompetensi Profesional Guru, Status Kepegawaian Guru, Dan Tingkat Pendapatan Guru .....	119
LAMPIRAN 3 Data Penelitian .....	133
LAMPIRAN 4 Data Hasil Angket Uji Coba Kompetensi Profesional Guru Di MTS Muhammadiyah Blimbing Sukoharjo .....	139
LAMPIRAN 5 Uji Validitas Data.....	143
LAMPIRAN 6 Uji Reabilitas Data .....	147
LAMPIRAN 7 Deskripsi Data .....	150
LAMPIRAN 8 Uji Hipotesis.....	154

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dapat dicirikan sebagai upaya dalam membudayakan insan atau membuat manusia untuk menjadi manusia seutuhnya, pendidikan bisa menjadi rencana penting untuk mengajarkan kehidupan bangsa negara dan diperlukan untuk memajukan kualitas bangsa secara keseluruhan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pendidikan adalah 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.

Salah satu manfaat pendidikan bagi negara Indonesia merupakan kerangka pendidikan nasional yang bertujuan memajukan dan mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pembelajaran dapat

menjadi upaya yang sistematis dan secara sadar dalam memahami peserta didik serta penciptaan lingkungan pembelajaran secara efektif dan kondusif.

Pembentukan kompetensi serta karakteristik bangsa Indonesia selaras dengan tujuan pendidikan nasional yang termuat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 yakni menciptakan manusia yang berbudi pekerti yang luhur, sehat, mampu, kreatif, cerdas, mandiri, tawakkal, serta menjadi penduduk kewarganegaraan Indonesia yang dapat diandalkan. Menurut Fuad Ihsan (2008:119) menjelaskan bahwa pendidikan di Indonesia mempunyai landasan ideal adalah Pancasila, landasan konstitusional ialah UUD 1945, dan landasan operasional ialah ketetapan MPR tentang GBHN. Hasil dari pendidikan dapat dirasakan melalui proses mendidik sumberdaya manusia maka terciptanya berbagai kemajuan dari tiap-tiap sisi yang menjadi pondasi negara yang kuat dan tahan terhadap serangan dari luar. Pendidik/guru mempunyai pengaruh pada baik serta buruknya hasil pembelajaran, sehingga setiap tenaga dan pikiran yang diajarkan akan menghasilkan hasil pendidikan berkualitas.

Pendidik atau guru merupakan bagian dari unsur vital pada pendidikan. Menurut Bukhari Umar (2010:83) mengemukakan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), dan psikomotorik (karsa). Guru memiliki peran penting sebagai pengelola di bidang pembelajaran yaitu pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotor maka dari itu guru memiliki bagian yang besar dan strategis. Berdasarkan pendidikan ini, melalui pembelajaran peserta didik

diajarkan agar mereka mempunyai kehidupan menggunakan perilaku yang bersih dan sehat, mempunyai kesejahteraan hidup, mendapatkan kemajuan mental psikologis, dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Perkembangan pendidik/guru identitasnya sebenarnya dibentuk dengan mencerminkan sifat profesional, disiplin, tanggung jawab, nilai-nilai etika, sosial dan karakteristik lainnya sehingga menjadi contoh peserta didik menjadi karakteristik yang baik dalam masyarakat. Jadi pendidikan memiliki posisi yang sangat kokoh dalam mempengaruhi perkembangan dan kemajuan jiwa manusia.

Dalam proses pendidikan pendidik/guru merupakan bagian vital dan utama sebagai pelaksana di lapangan. Apabila motivasi, komitmen, dan kinerja guru di sekolah kurang baik/rendah tentunya akan berdampak tidak baik terhadap prestasi murid. Sesuai dengan proses pembelajaran di satuan pendidikan, tentunya pendidik diwajibkan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal pada satuan pendidikan berdasarkan kompetensinya. Peran guru pada proses terselenggaranya di lembaga satuan sesuai pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 mengenai peran guru dan dosen ialah guru adalah pendidik profesional mempunyai tugas dan tanggungjawab utama dalam mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 bahwa pendidik/guru diwajibkan menguasai 4 ranah kompetensi guru dengan bertujuan menciptakan peserta didik yang berkualitas. Keempat macam kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, seluruh kompetensi tersebut harus dikuasai

pendidik untuk meningkatkan kualitasnya. Guru harus kerja keras supaya bisa menguasai dari keempat kompetensi tersebut supaya hasil dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

Berdasarkan SNP (Standar Nasional pendidikan) istilah mengenai kompetensi profesional guru yang termaktub pada Pasal 28 Ayat 3 Butir C bahwa pengertian dari kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran yang mendalam dan secara umum untuk dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi dan tujuan pendidikan sesuai pada SNP Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Pendidik yang mempunyai komitmen dan profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi baik yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional yang didapatkan setelah melaksanakan pendidikan profesi. Pendidik/Guru adalah salah satu dari profesi/pekerjaan karena terkait dengan jabatan maka dari itu, pentingnya kebutuhan kompetensi profesional guru pada proses pembelajaran di satuan lembaga sekolah. Antara pendidikan dengan kompetensi profesional saling terkait ditunjukkan dalam proses pendidikan sampai hasil akhir mencapai tujuan pendidikan bersifat rasional sesuai kondisi yang dilalui.

Proses pendidikan sendiri dapat meningkatkan kompetensi profesional setelah melaksanakan diklat, pengalaman, dan pelatihan dalam mengajar siswa-siswa. Keterkaitan peningkatan prestasi belajar peserta didik dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh guru yang artinya ketika guru dapat mamacu motivasi belajar siswa akan berakibat meningkatnya semangat dan gairah

belajar. Kompetensi profesional guru perlu dimiliki oleh guru yaitu dalam menggerakkan motivasi dan minat belajar mereka melalui mengelola serta mengembangkan pada lingkungan peserta didik. Guru merupakan pembimbing, pengajar, dan pendidik yang selalu berhubungan pada kehidupan individu dan sebagai contoh oleh peserta didiknya.

Kompetensi guru merupakan bagian utama pada pengembangan serta pembinaan guru karena dalam menentukan patokan ukuran seorang guru yang sudah mempunyai kompetensi sempurna maupun belum sempurna maka diperlukan adanya pembinaan yang berkelanjutan agar kompetensinya semakin baik. Kapasitas saat belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru berpengaruh pada baik buruknya motivasi dalam berprestasi murid-murid. Berdasarkan aspek penilaian kinerja guru di lembaga yayasan pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri terdiri dari 4 ranah kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dapat diketahui bahwa nilai kompetensi profesional belum sesuai target indikasinya dilihat melalui data dari kinerja guru dari 3 lembaga dari SD, SMP, dan MA tersebut berdasarkan observasi data dan wawancara dari kepala sekolah dari SD, SMP, dan MA untuk mencari realita kompetensi profesional guru dari 3 lembaga tersebut data hasil PKG SDIU, SMP, MA Nawa Kartika 2020/2021 terlampir pada lampiran.

Dari data kinerja guru 3 lembaga di Yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah Azieziyah indikator dan kompetensi yang ada didalamnya menunjukkan bahwa kinerja guru yang masih kurang maksimal, yaitu pada kompetensi profesional dengan hasil PKG kompetensi profesional jumlah nilai 4 dengan



nilai kompetensi 50% (cukup) yang artinya belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kompetensi profesional adalah kecakapan pada penguasaan bahan-bahan materi pembelajaran dengan intensif serta matang, melingkupi penguasaan terhadap metodologi dan struktur keilmuannya serta, pemahaman tentang materi kurikulum mata pelajaran pada satuan pendidikan serta unsur-unsur ilmu dari lingkup materinya. Langkah-langkah proses pembelajaran, yang pertama kali adalah untuk guru perlu membuat rancangan program pembelajaran terlebih dahulu, artinya guru sebelum pembelajaran mempersiapkan rencana pembelajaran dalam merancang proses pengelolaan bahan pelajaran, teknologi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta evaluasi pembelajaran siswa.

Pentingnya kompetensi profesional yang wajib dikuasai oleh guru pada kegiatan usaha menaikkan hasil serta proses belajar siswa. Upaya meningkatkan profesionalisme guru telah ditempuh oleh pemerintah yaitu pemenuhan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai, program pelatihan dan diklat guru, gerakan guru membaca, sertifikasi guru, dan melalui organisasi MGMP/KKG. Permasalahan pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar masih terdapat guru yang kurang kompeten dari segi profesionalitas guru dari upaya pemerintahan dalam meningkatkan profesionalisme guru belum merata terutama pada guru swasta yang bekerja di lembaga yayasan pendidikan swasta karena ada perbedaan status kepegawaian dengan prioritas status pegawai negeri lebih di dahulukan itupun belum merata.

Menurut Wibowo (2010:340) kompetensi dipengaruhi beberapa faktor yaitu nilai terhadap kepercayaan, keterampilan, motivasi, pengalaman, isu

emosional, karakteristik kepribadian, budaya organisasi, dan kecerdasan (kemampuan intelektual). Dalam penelitian Sri Hartini (2006:8) menyatakan faktor-faktor yang dapat dipengaruhi terhadap kompetensi guru pada pembelajaran yakni sarana prasarana, etos kerja, status kepegawaian, beban mengajar, kesejahteraan, pendidikan, dan keterlibatan dalam MGMP. Dari penelitian tersebut kepemilikan status kepegawaian guru merupakan satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru. Guru yang memiliki status pegawai tetap dilihat dari aspek pendapatan gaji, masa kerja, sosial, psikologis, dan pengalaman mengajar lebih baik dibanding guru yang berstatus tidak tetap. Indikasi perbedaan kompetensi profesional di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah melalui observasi ada kesenjangan antara status kepegawaian yaitu guru tetap dan tidak tetap yayasan.

Indikasinya melalui supervisi kepala sekolah guru tetap yayasan yang sudah mempunyai masa kerja yang sudah lama serta ikut dalam pelatihan diklat guru dalam perencanaan pembelajaran yaitu pembuatan administrasi pembelajaran guru lebih baik dari pada guru tidak tetap. Guru tidak tetap yayasan (GTT) rata-rata lulusan terbaru dari universitas sehingga untuk pengalaman mengajar, masa kerja, dan pembuatan administrasi pembelajaran masih kurang. Observasi kepada guru tetap yayasan tentang administrasi pembelajaran dari pembuatan RPP, materi pembelajaran, rancangan penilaian, pengembangan pembelajaran dan lain-lain sudah tersedia dalam MGMP guru yang membahas semua dari administrasi pembelajaran. Sedangkan guru tidak tetap yayasan rata-rata belum ikut MGMP guru sehingga pemenuhan

administrasi pembelajaran masih kurang dan beberapa guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran. observasi guru dan kepala sekolah terdapat perbedaan antara guru tetap yayasan (GTY) dan tidak tetap yayasan (GTT) dalam pemenuhan administrasi pembelajaran sehingga mempengaruhi pada kompetensi profesional guru.

Dari Penelitian Safitri Maya Nastiti (2016) tentang Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS di SMA Se-Kabupaten Rembang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja secara signifikan antara guru PNS dan Non PNS di SMA Se-Kabupaten Rembang. Dari penelitian tersebut membahas tentang kinerja guru yang isinya salah satunya komponen kompetensi profesional guru dengan hasil tidak terdapat perbedaan sedangkan menurut observasi dengan kepala sekolah seharusnya terdapat perbedaan antara status kepegawaian guru. Perbedaan dari penelitian diatas adalah pada yayasan pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah semua Non PNS hanya dibagi menjadi dua yakni GTY dan GTT maka dari itu perlu adanya penelitian terdapat perbedaan maupun tidaknya.

Kesejahteraan guru merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, dalam penelitian Agus Kurniawan yakni terdapat pengaruh positif kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional sebesar 75,3%. Indikator kesejahteraan guru salah satunya adalah gaji/kompensasi yang memenuhi standar kehidupan yang layak. Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk barang maupun uang, langsung atau tidak langsung yang didapat pegawai sebagai honorarium

jasa yang dibiayai oleh organisasi atau perusahaan. Masalah kompensasi dalam ranah sekolah lebih dikenal dengan sebutan gaji/pendapatan. Meningkatnya kompetensi profesional guru dapat dilaksanakan melalui peranan pendapatan yaitu ditandai pada peningkatan gairah semangat serta motivasi kerja sehingga berpengaruh pada kompetensi profesional guru yang lebih baik. Faktor yang berpengaruh, ada kesenjangan tingkat pendapatan berbeda antara GTY (guru tetap yayasan) dan GTT (guru tidak tetap yayasan). Observasi tentang pendapatan pengajar tetap yayasan maupun tidak tetap yayasan diatur oleh setiap yayasan yang menaunginya.

Seperti sekolah rujukan yang akan diteliti yakni lembaga yayasan pendidikan Manba'ul Hikmah memiliki kebijakan sendiri dalam pengupahan guru sesuai dengan jabatan tambahan yang ia terima di sekolah. Ada perbedaan dalam tingkat pendapatan guru diantara guru tidak tetap yayasan serta tetap yayasan. GTY atau sebagai pengajar tetap di yayasan mendapatkan tugas tambahan dengan memangku jabatan-jabatan sentral pada sekolah. Jabatan dari kepala sekolah, wakil kepala bidang, kepala perpustakaan, kepala laborat, dll sehingga ada pendapatan dari beberapa jabatan di sekolah. Sedangkan GTT atau Guru Tidak Tetap memiliki tugas tambahan menjadi wali kelas, namun tidak semua GTT mendapatkan tugas tambahan tersebut artinya GTT hanya mengandalkan upah atau gaji dari sekolah dan hanya jika ia datang sesuai dengan jam mata pelajaran yang ia dapatkan.

Kesenjangan juga terletak pada tingkat pendapatan Guru Tetap Yayasan yang sudah sertifikasi dan inpassing yang mendapat gaji dari pemerintahan

setara golongan PNS 3A dan tunjangan sertifikasi tiap 6 bulannya. Berdasarkan berbagai permasalahan uraian diatas tentang perbedaan kompetensi profesional guru yang di tinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT), dari beberapa pemaparan materi diatas, maka adanya keinginan penulis untuk maka dari itu penulis ingin melaksanakan penelitian dengan judul : “ **Perbedaan Kompetensi Profesional ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Guru di Lembaga Pendidikan Yayasan Manb’aul Al Azieziyah Hikmah Wonogiri** ”

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan paparan latar belakang masalah yang dikemukakan sehingga dapat diketahui adanya masalah-masalah yang memperlihatkan belum optimalnya kinerja guru indikasinya terdapat pada kompetensi profesional guru yang berada di penelitian ini, yaitu :

1. Kondisi kinerja guru di yayasan Manb’aul Hikmah Al Azieziyah masih kurang terutama pada kompetensi profesional.
2. Terdapat kesenjangan antara status kepegawaian guru tetap yayasan (GTT) dan guru tidak tetap yayasan (GTY).
3. Adanya keterlambatan dalam pengumpulan dan tidak membuat perangkat administrasi pendidikan para guru.
4. Kurangnya pelatihan guru yang diadakan pihak lembaga pendidikan Manb’aul Hikmah Azieziyah.

5. Terdapat perbedaan tingkat pendapatan antara guru yang belum seimbang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa permasalahan yang digambarkan di kemukakan kemampuan serta keluasan ilmu penulis dalam menganalisis masalah-masalah sangat terbatas, oleh karena itu pada penelitian ini masalah akan dibatasi diantaranya sebagai berikut :

1. Tesis yang akan diteliti ini akan memfokuskan pembahasannya pada perbedaan kompetensi profesional ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.
2. Kompetensi profesional dalam penelitian ini adalah merupakan suatu keadaan yang memperlihatkan kecakapan serta kemahiran seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya pada lembaga pendidikan serta menganalisis terdapat pelaksanaan aktivitas pekerjaan oleh pendidik pada saat proses pembelajaran dari awal sampai akhir (merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi).
3. Pada status kepegawaian guru di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri dibagi menjadi dua yakni status pengajar berupa guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan.
4. Tingkat pendapatan dalam penelitian membahas seluruh pendapatan yang mempunyai bentuk barang maupun uang, langsung atau tidak langsung, yang diterimakan kepada guru tetap maupun tidak tetap

sebagai balas atas jasa yang diberikan oleh lembaga baik pemerintahan atau swasta yang menaunginya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang sudah dikemukakan, diantaranya terdapat keterangan-keterangan rumusan permasalahan dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah ada perbedaan kompetensi profesional antara guru tetap yayasan (GTY) guru tidak tetap yayasan (GTT) di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri ?
2. Apakah ada perbedaan kompetensi profesional antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTT) di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri ?
3. Apakah ada interaksi antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional di Lembaga Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian yang sudah dijelaskan dalam penelitian mempunyai tujuan masalah yakni :

1. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi profesional antara guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTT) di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.

2. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi profesional antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTT) di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.
3. Untuk mengetahui interaksi antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memiliki tujuan yakni mengasihkan kontribusi pada pengembangan teori yang berhubungan pada perbedaan kompetensi profesional ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru di lembaga pendidikan yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.

### **B. Manfaat Praktis**

#### **a. Untuk Lembaga dan Yayasan Pendidikan**

Produk penelitian mempunyai manfaat untuk masukan dan rujukan dalam memutuskan serta mengevaluasi kebijakan yang berkaitan pada usaha meningkatkan kompetensi profesional guru.

#### **b. Untuk Kepala Sekolah dan Guru**



Penelitian ini dapat membuahkan masukan untuk dapat mengembangkan diri dalam bentuk meningkatkan kompetensi profesional sebagai guru dan bahan evaluasi untuk kepala sekolah pada pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendisiplinkan para pendidik untuk meningkatkan kompetensi profesional pada kinerja guru.

c. Untuk Peneliti

Penelitian dapat difungsikan sebagai bahan patokan bagi peneliti selanjutnya dan dapat bertujuan menjadi studi analisis komparasi antara teoritis dengan keadaan nyata di lapangan, utamanya tentang perbedaan kompetensi profesional ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Status Kepegawaian Guru**

###### **a. Pengertian status kepegawaian guru**

Istilah status merujuk sesuai KBBI (kamus besar bahasa indonesia) mempunyai makna kedudukan atau keadaan orang, badan, dan sebagainya dalam suatu hubungan pada masyarakat, sedangkan pegawai merupakan seseorang yang menjalani kehidupan melalui aktivitas pekerjaan pada satuan organisasi, baik kelembagaan swasta maupun negeri (Soedaryono, 2000:6). Menurut I Gusti Ngurah Widnyana (2016:4) status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pemerintahan. Jenis kedudukan dalam bekerja ini juga tertera dalam (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 19 tahun 2014 pasal 47) mengenai status kepegawaian, yakni ada dua macam : Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS.

Umumnya status kepegawaian guru pada instansi pendidikan sesuai Soewondo (2003: 439) terbagi dua jenis, yang pertama guru tetap serta yang kedua guru tidak tetap. Dapat didefinisikan bahwa guru tetap merupakan pengajar yang sudah resmi dilantik dengan status pegawai tetap dalam lembaga pendidikan, tentunya harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu wajib mengajar 24 jam per

minggunya selain itu juga wajib melakukan tugas administrasi guru lainnya. Status guru tetap tidak hanya untuk pegawai negeri tetapi juga bisa diberikan kepada guru bukan PNS.

Berbeda dengan guru belum tetap yaitu pengajar yang melaksanakan pekerjaan dalam instansi pendidikan namun belum dilantik sebagai pegawai tetap baik dalam kelembagaan pendidikan pemerintah ataupun non pemerintah. Sering kali guru tidak tetap ini disebut juga sebagai guru bantu baik pada instansi negeri maupun swasta. Biasanya pada pemerintahan daerah/kota/kabupaten, provinsi, dan pusat akan bekerjasama untuk mengangkat guru bantu dengan ketentuan ikatan kerja kontrak, tentunya dilakukan proses seleksi yang memiliki standar sesuai landasan dari standar kompetensi guru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen Tahun 2005, mengenai status kepegawaian guru yaitu diantaranya adalah :

- 1) Guru tetap merupakan pendidik yang melaksanakan pekerjaan dengan status tetap, dipekerjakan untuk badan yang menyelenggarakan pendidikan seperti BHP, pemerintah daerah/kab, provinsi, pusat atau kelembagaan badan pendidikan lainnya.

- 2) Guru tetap PNS yaitu guru diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah sebagai pegawai negeri sipil berlandaskan undang-undang dasar tertentu.
- 3) Guru tetap bukan PNS dilantik dari badan pendidikan, BHP, dan lainnya dalam pengangkatan guru tetap non-PNS dituangkan dalam lembar perjanjian.
- 4) Guru tidak tetap merupakan pendidik/pengajar yang dilantik dengan sementara oleh pemerintah daerah/kab, pemerintah daerah provinsi serta pusat, BHP atau kelembagaan badan lainnya. Guru tidak tetap disini juga dituangkan dalam lembar perjanjian seperti Guru tetap non-PNS.

Menurut Ida Aleide Sahertian (2012: 30) terdapat dua status guru yaitu guru negeri dan swasta. Guru negeri dilantik serta melaksanakan pekerjaan di kelembagaan pemerintah serta diberikan honor oleh negara. Berbeda dengan guru swasta yang dilantik di lembaga yayasan non pemerintah serta diberikan honor oleh lembaga tersebut. Pengelompokan guru swasta dibagi menjadi tiga jenis yakni : Pertama, guru honorer yang mengajar pada yayasan atau lembaga serta digaji namun belum dapat jam mengajar penuh atau dapat dimaknai dengan guru bantu. Kedua guru yayasan sama dengan guru honorer yang dilantik dan diberikan honor oleh yayasan namun telah memiliki status guru tetap. Ketiga, guru tidak tetap yayasan

merupakan pendidik/pengajar yang dilantik serta diberikan honor oleh yayasan kepemilikan status guru masih belum tetap.

Menurut Hartini (2006: 8) Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi guru yakni seperti etos kerja guru dan sarpras yang memadai. Pemerintah memberikan dukungan sarana prasarana dan fasilitas untuk pengajar/pendidik sesuai kinerja, prestasi, dan penghargaan yang sudah dilaksanakan oleh guru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa umumnya guru pada seluruh Indonesia terbagi menjadi dua macam yakni Guru PNS dan Guru Non-PNS.

b. Status kepegawaian guru PNS dan PPPK

PNS atau pegawai negeri adalah penduduk yang mempunyai status kewarganegaraan Indonesia yang bertugas dan bekerja dalam suatu jabatan dengan persyaratan yang sudah terpenuhi dan diangkat oleh negara atau pemerintah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 mengenai tenaga pendidik bab kelima pasal satu yang berkaitan tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut dinyatakan bahwa guru PNS (pegawai negeri) merupakan tenaga pendidik yang sudah diangkat oleh pemerintah atau negara yang bertugas mengajar pada peserta didik sesuai pada undang-undang yang berlaku.

Guru yang sudah pegawai negeri mempunyai kewajiban untuk mengajar peserta didik sesuai dengan SK yang ditugaskan olehnya, perolehan hasil honorinya diberikan dari negara atau pemerintah pada tiap tahunnya dapat meningkat serta tambahan gaji ketiga belas yang belum didapatkan oleh guru honorer. Untuk kesejahteraannya guru yang sudah PNS dapat tambahan dari sekolah serta perbedaan dengan guru honorer ketika terdapat masalah-masalah maka adanya PHK yang artinya guru yang sudah pegawai negeri sudah diatur oleh undang-undang kerja sampai pensiun dan sebaliknya guru honorer cenderung lebih mudah di PHK.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai PPPK atau dijabarkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu penduduk dengan kewarganegaraan Indonesia yang diangkat menurut perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk bertugas pada negara sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan. Pada pemerintah antara pegawai negeri dengan pegawai dengan perjanjian kontrak terdapat perbedaan yaitu salah satunya pada jaminan pensiun dan masa kerja yang sudah diatur dalam undang-undang. Pegawai dengan perjanjian kontrak dalam undang-undang pada tiap 5 tahun akan memperbarui perjanjian kerjanya sedangkan untuk pegawai negeri masa kerjanya sampai pensiun. Dalam tugas dan kewajibannya antara guru dengan status PPPK dan PNS cenderung sama yakni mendidik, mengajar, membimbing dan

melatih peserta didik. Keduanya juga bekerja dalam lingkup lembaga yang dinaungi pemerintah dan negara baik itu pendidikan dasar, menengah sampai perguruan tinggi.

c. Status kepegawaian guru Non PNS

Guru dengan status non pegawai negeri merupakan guru yang bertugas dan bekerja dalam lingkup suatu lembaga pendidikan baik itu guru swasta, bantu, bakti, honorer dan lainnya. Dalam lingkup lembaga pendidikan non pemerintah (swasta) status guru terbagi menjadi tiga yakni guru tetap, guru tidak tetap, serta guru bantu yayasan. Guru bantu dapat diperbantukan pada lembaga pendidikan yang dinaungi pemerintah dan swasta, pada pemerintah guru tersebut bisa dinamakan guru honorer. Berdasarkan Peraturan Pemerintah, Nomor 38 Tahun 1992 mengenai tenaga pendidik/kependidikan pada pasal 10 yaitu menjelaskan tentang guru yang non-PNS (pegawai negeri sipil) yang dapat dibedakan jadi dua yakni guru tetap dan tidak tetap. Guru tetap non-PNS (pegawai negeri sipil) merupakan pendidik/pengajar yang bertugas di pemerintahan yang telah diangkat oleh BPH dengan perjanjian kontrak kerja. Sedangkan guru tidak tetap pegawai negeri sipil merupakan pengajar/pendidik yang bekerja di pemerintahan yang diangkat sementara oleh pemerintah, BPH dan lembaga lainnya yang melaksanakan pendidikan.

Guru honorer adalah pendidik yang bertugas mengajar pada satuan pendidikan pemerintah. Pada sekolah negeri terdapat beberapa jenis status guru salah satunya adalah guru honorer yang mempunyai tugas fleksibel dan seringkali sebagai cadangan dari guru-guru pegawai negeri sipil dengan upah sesuai kekuatan pendapatan sekolah tersebut. Guru honorer juga tidak mempunyai jaminan secara utuh dan dapat bertahan pada tiap-tiap sekolah karena tergantung pada kebutuhan, keuangan, serta guru honorer yang diganti oleh PNS yang masuk sekolah tersebut. Apabila pada suatu lembaga pendidikan terjadi krisis pada keuangannya dengan terpaksa sewaktu-waktu dapat diberhentikan dari pekerjaannya.

d. Macam-macam status kepegawaian guru

Sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 yang membahas status kepegawaian yakni :

1) PNS (Pegawai negeri sipil) merupakan penduduk kewarganegaraan Indonesia sesuai persyaratan yang telah ditentukan yang dilantik dan bekerja di lingkungan negara atau pemerintah. Guru PNS diantaranya dibagi menjadi 2 jenis.

a) Aparatur sipil negara yang memiliki tugas mengajar di sekolah non negeri (swasta) yakni sebagai guru bantu.



b) Aparatur sipil negara yang bekerja serta memiliki tugas mengajar pada lingkungan Departemen Agama.

2) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja) merupakan penduduk dengan kewarganegaraan Indonesia yang bekerja di lingkungan negara pemerintahan sebagai pegawai yang diangkat melalui perjanjian kerja oleh pemerintah.

3) Pegawai Non PNS adalah pegawai yang bekerja di lingkungan non pemerintah ataupun di swasta yang dibedakan sebagai berikut :

a) Guru tetap yayasan (GTY/PTY) merupakan guru yang mempunyai tugas dan kewajiban mengajar yang memperoleh honor dan diangkat oleh yayasan..

b) Guru tidak tetap (GTT/PTT) adalah pendidik/pengajar yang mempunyai tugas serta kewajiban mengajar yang mendapatkan honor dan diangkat oleh Yayasan, Kab/Kota, dan Provinsi.

c) Guru yang diperbantukkan dari pusat merupakan guru yang bukan PNS dengan pengangkatan dan pengajian oleh pemerintah pusat.

d) Guru yang diperbantukkan untuk sekolah merupakan guru yang bukan PNS dengan pengangkatan oleh kepala sekolah dan pengajian dari dana BOS .

e) Tenaga honorer di satuan pendidikan merupakan tenaga kependidikan/pendidik non guru yang melaksanakan tugas dan pekerjaan pada satuan pendidikan.

e. Status kepegawaian guru yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azizieyah

Status kepegawaian pada lembaga yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah dipilah jadi 2 macam yaitu, GTY (guru tetap yayasan) serta GTT (guru tidak tetap yayasan). Guru tetap yayasan (GTY) yaitu pengajar yang sudah dilantik sebagai pegawai tetap pada lembaga pendidikan yayasan dengan aturan dan kebijakan dari yayasan sedangkan GTY (guru tidak tetap yayasan) yaitu pengajar yang belum dilantik oleh yayasan sebagai guru tetap yayasan dikarenakan belum dapat memenuhi persyaratan menjadi pengajar tetap di yayasan. Guru tetap di lembaga pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah status kepegawaiannya semua bukan pegawai negeri sipil baik, dari pengajar tetap yayasan maupun pengajar tidak tetap yayasan. Observasi mengenai perbedaan antara GTT (guru tetap yayasan) serta GTT (guru tidak tetap yayasan) pada yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah sesuai tabel yaitu :

Tabel 2.1.  
Perbandingan antara GTT dengan GTY

Nomor	Perspektif	Guru tetap yayasan	Guru tidak tetap yayasan
-------	------------	--------------------	--------------------------

1	Sertifikasi pendidik	Rata-rata sudah mendapatkan sertifikat pendidik	Belum mendapatkan sertifikat pendidik
2	Kompensasi	Memperoleh anggaran inpassing dan tunjangan sertifikasi serta pemerintahan	Hanya mendapatkan anggaran dan tunjangan dari yayasan
3	Pengalaman dan masa mengajar	Lebih banyak karena bekerja lebih dari 3 tahun	Rata-rata belum karena masa mengajar kurang dari 3 tahun
4	MGMP	Semua sudah masuk	Hanya sedikit bahkan belum masuk
5	Struktur organisasi	Rata-rata menjabat jabatan penting di sekolah	Karena masih baru hanya mempunyai tugas mengajar
6	Pemberian gaji/kompensasi	Mendapat dari pemerintahan dan yayasan	Hanya dari yayasan
7.	Kompetensi guru	Tuntutan dari ranah kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, serta profesional berdasarkan Undang Undang Guru dan Dosen Tahun 2005	Pada ranah kompetensi belum adanya tuntutan untuk menguasai kompetensi tersebut.

Sumber : Sumber Kepala Sekolah SDIU, SMP, MA Nawa Kartika 2021

Berdasarkan observasi data di atas, simpulannya adalah dari dua prespektif dalam guru tetap yayasan (GTY) serta guru tidak tetap

yayasan (GTT) merupakan pendidik/pengajar yang mempunyai kewajiban dan tugas yang sama sebagai pengajar dan pendidik pada lembaga pendidikan atau sekolah meski terdapat perbedaan antara keduanya.

## **2. Tingkat Pendapatan**

### **a. Pengertian pendapatan**

Berdasarkan KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) istilah kata dari penghasilan dan pendapatan merupakan usaha atau hasil. Jumlah seluruh penerimaan seseorang pada selang periode tertentu baik uang ataupun non uang adalah makna dari kata pendapatan (Rahardja dan Manurung, 2010: 266). Sedangkan hasil non uang dapat dicontohkan seperti berupa barang, tunjangan makanan pokok, tunjangan asuransi dan kesehatan dan lain-lainnya. Hasil pendapatan seseorang adalah berasal dari jasa dan perdagangan barang yang menjadi sebuah aktivitas usaha dan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan mengenai istilah penghasilan yang memiliki makna serupa dengan pendapatan dan kompensasi yakni guru dan dosen merupakan pengajar/pendidik profesional yang mempunyai penerimaan hak berwujud finansial sebagai balasan atau imbalan atas pelaksanaan peran keprofesionalan yang ditentukan pada prinsip penghargaan sesuai prestasi dan pencerminan martabat sebagai seorang pendidik.

Pada ranah pendidikan, khususnya sekolah sebagai lembaga formal juga memiliki persepsi yang sama akan pentingnya sebuah kompensasi bagi seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana di dalam penghasilan sendiri terdapat salah satu pembahasan mengenai tingkat pendapatan, yang mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi meningkatkan kompetensi dan kinerja pengajar dan tenaga pendidikan.

Pendapatan merupakan imbalan dan penghargaan yang berwujud honor, gaji, dan upah atas hasil proses usaha dan kerja. Menurut Alex Nitisemito (2015:152) Total pendapatan yang diperoleh seseorang memiliki pengaruh pada gairah dan semangat kerja. Artinya tingginya gaji (pendapatan) yang diperoleh maka kebutuhan hidup akan semakin tercukupi. Maka dari itu pekerja atau pegawai akan dapat ketentraman saat melakukan kewajibannya dan tugasnya sehingga gairah dan semangat kerjanya sesuai yang diharapkan.

Menurut Riani Asri Laksmi (2011:109) kerangka upah, gaji dan honor adalah rangkaian dalam menentukan dan menjelaskan tingkatan honor pada susunan tingkatan golongan, kelompok, skala, atau honor sesuai jabatannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 dalam Pasal 1 menyatakan bahwa kelompok skala dan bentuk upah merupakan susunan tingkatan upah dari yang tertinggi ke terendah termuat pada pusean skor nominal dari yang terbesar ke terkecil berdasarkan pada jabatan.

Jabatan dan golongan merupakan tingkatan atau kelompok jabatan sesuai pada bobot dan nilai jabatannya.

Kelompok jabatannya tentu dibagi berdasarkan kebijakan dan wewenang dari organisasi atau institusi yang terkait, dalam hal ini bisa pemerintah maupun swasta. Untuk pemerintah sendiri sudah memiliki sistem penggolongan status yang diatur dalam peraturan kepegawaian untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan untuk swasta memiliki kebijakan sendiri seperti berdasarkan keputusan Yayasan (pusat), kebijakan pemerintah daerah (UMR) untuk industri di wilayah tertentu dan lain sebagainya.

Maka dari itu simpulan dari tingkat pendapatan adalah semua balasan/imbalan yang didapat dari usaha atau jasa kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan proses bekerja seseorang yang diatur sesuai dengan golongan dan jabatan yang ia terima di sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pemerintah maupun swasta yang masing-masing memiliki kebijakan tersendiri atas tingkat pendapatan atau pengaturan skala gaji dan upah yang berlandaskan kepada peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia .

#### b. Jenis pendapatan

Berdasarkan Samuelson dan Nordhaus (2007:250) pendapatannya dapat diistilahkan hasil perolehan bersih baik

berwujud uang ataupun non uang. Pengolongan seseorang secara umum dikelompokkan menjadi 3 bagian yakni :

- 1) Honor adalah suatu penghargaan atau imbalan yang didapatkan seseorang sesudah melaksanakan kegiatan profesi pada orang lain, dalam perusahaan swasta maupun pemerintah.
- 2) Sumber pendapatan dari kekayaan usaha sendiri adalah jumlah hasil skor produksi dikurangi dengan dana yang dikeluarkan baik dalam wujud uang maupun non uang dengan pekerja keluarga dan harga sewa kapital pada sendiri tidak dihitung.
- 3) Sumber pendapatan dari yang lain yakni pendapatan yang didapatkan tanpa mengerahkan pekerja antara lain dari pemerintah, sewa aset, asuransi, bunga bank dan sumbangan dalam bentuk lain. Tingkat pendapatan merupakan tingkatan dalam kehidupan seseorang atau keluarga yang dijalani dilandaskan dari hasil kerja atau usaha ataupun dari sumber pendapatan lainnya.

Dalam tingkatan golongan-golongan pendapatan penduduk sesuai pernyataan Jaya (2020:56) dalam BPS (Badan Pusat Statistik), dapat dikelompokkan menjadi empat golongan, yakni :

- 1) Pertama kelompok pendapatan diatas Rp. 3,5 juta tiap bulan yang dikategorikan sangat tinggi.
- 2) Kedua kelompok pendapatan antara Rp. 2,5 juta sampai dengan Rp. 3,5 juta tiap bulan dikategorika tinggi.
- 3) Ketiga kelompok pendapatan antara Rp. 1,5 juta sampai dengan Rp. 2,5 juta tiap bulan dikategorikan sedang.
- 4) Keempat kelompok pendapatan Rp. 1,5 juta tiap bulan dikategorikan rendah.

c. Tingkat pendapatan guru

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 istilah dari guru adalah pengajar atau pendidik profesional di satuan pendidikan usia dini, dasar, menengah pada jalur pendidikan formal yang memiliki tugas dan kewajiban mengajar, mendidik, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi siswa atau murid. Guru merupakan pilar utama dalam pendidikan karena terjun langsung dalam mendidik siswanya, salah satu faktor belum maksimalnya kompetensi yang dipunyai oleh tiap-tiap pendidik/guru yaitu kesejahteraan pendidik/guru salah satunya tingkat pendapatan belum merata. Seperti yang diketahui bersama bahwa guru dibagi ke dalam dua jenis, yaitu Guru dengan Status yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan guru dengan status honorer. Sedangkan menurut Darmaningtyas (2004: 119) guru dengan PNS (pegawai negeri sipil) sebagai pengajar di sekolah negeri, guru dengan PNS (pegawai negeri sipil) sebagai



pengajar disekolah swasta atau DPK, (GTY) guru tetap yayasan yang bekerja pada sekolah swasta, (GTT) guru tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta, (GTT) guru honorer, dan guru bantu/bakti. Dari enam jenis guru tersebut sangat memengaruhi berbagai macam pendapatan guru sesuai dengan status dan golongan yang dimilikinya.

Untuk guru swasta pendapatan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh setiap instansi atau yayasan yang menaunginya. Sumber pendapatan guru swasta yakni berasal dari yayasan pendidikan yang menaunginya serta bisa dari pemerintahan melalui sertifikasi, inspeksi dan pendapatan lainnya. Untuk guru PNS seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yakni pegawai negeri sipil (PNS) yang telah dilantik oleh pejabat berwenang. Pendidik/guru dengan status pegawai negeri sipil yang bertugas pada sekolah swasta juga sama. Sumber pendapatan yang mereka dapati dari pemerintah sebagai imbalan atas kerja kerasnya yang telah dilakukan di sekolah.

Pendapatan yang diterima oleh guru yang menyandang status PNS, ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 pada Pasal 4 mengemukakan tentang PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang sudah dilantik sesuai golongan jabatan atau pangkat yang sesuai dengan upah, gaji, dan honor yang diterima ditentukan sesuai golongannya atau jabatannya. Golongan ruang yang dimaksud ialah pangkat yang didapat sesuai dengan masa kerja, status pendidikan terakhir yang dimilikinya yaitu :

Tabel 2.2.  
Golongan dan Pangkat PNS

No	Pangkat	Gol	Ruang	Keterangan (Rp)
1	Juru Muda	I	a	1.560.800-2.335.800
2	Juru Muda Tingkat 1	I	b	1.704.500-2.472.900
3	Juru	I	c	1.776.600-2.577.500
4	Juru Tingkat 1	I	d	1.851.800-2.686.500
5	Pengatur Muda	II	a	2.022.200-3.373.600
6	Pengatur Muda Tingkat 1	II	b	2.208.400-3.516.300
7	Pengatur	II	c	2.301.800-3.665.000
8	Pengatur Tingkat 1	II	d	2.399.200-3.820.000
9	Penata Muda	III	a	2.579.400-4.236.400
10	Penata Muda Tingkat 1	III	b	2.688.500-4.415.600
11	Penata	III	c	2.802.300-4.602.400
12	Penata Tingkat 1	III	d	2.920.800-4.797.000
13	Pembina	IV	a	3.044.300-5.000.000
14	Pembina Tingkat 1	IV	b	3.173.100-5.211.500
15	Pembina Utama Muda	IV	C	3.207.000-5.431.900
16	Pembina Utama Madya	IV	d	3.447.200-5.661.700
17	Pembina Utama	IV	e	3.593.100-5.901.200

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 dalam Pasal 4

### 3. Kompetensi Profesional Guru

#### a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Guru memiliki pengaruh terhadap pendidikan, tolak ukur pendidikan salah satunya bisa di ukur melalui hasil peserta didik yang sudah di proses oleh guru. Pengertian guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Di sekolah pendidik adalah sebagai perencana, pelaksana, serta pengevaluasi aktivitas belajar mengajar yakni mempunyai tanggung jawab atas keberlangsungan pendidikan yang efektif. Sehingga pengajar atau pendidik wajib mempunyai kemampuan/kompetensi yang berdasarkan dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung pendidikan yang baik.

Makna kompetensi adalah kekuasaan atau kewenangan dalam memutuskan atau menentukan suatu hal. Berdasarkan Asril Zainal (2010:9) mengenai makna kompetensi (*competency*) merupakan kemampuan, kemahiran, serta ke kecakapan. Sesuai pada KBBI (kamus besar bahasa Indonesia) dikemukakan tentang kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Sedangkan untuk istilah kompetensi guru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang wajib dipunyai, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melakukan tugas keprofesionalan. Oleh karena itu, simpulan mengenai kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang wajib dipunyai, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen.

Kompetensi adalah suatu hal yang utama serta wajib dimiliki oleh pendidik karena pada mengelola dan mengolah situasi belajar mengajar baik di dasari oleh kemampuan guru tersebut. Berdasarkan Mulyasa (2007:38) mengenai aspek/ranah yang terdapat didalam konsep kompetensi dibagi menjadi 6, diantaranya :

- 1) *Knowledge* pengetahuan yakni rasa kesadaran pada bidang kognitif contohnya, peserta didik mempunyai kebutuhan dalam belajar maka seorang guru harus sadar dapat mengetahui cara melaksanakan pembelajaran dan bagaimana mengidentifikasi kebutuhan belajar.
- 2) *Understanding* kefahaman yakni kapabilitas atau kedalaman afektif serta kognitif yang dipunyai guru, contohnya kondisi dan karakteristik peserta didik yang berbeda maka guru di setiap pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik.
- 3) *Skill* kemampuan merupakan sesuatu yang dipunyai oleh seseorang dengan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang ditanggungkan kepadanya, contohnya dalam memudahkan murid-murid dalam pendidik wajib mempunyai kemampuan membuat serta memilih peraga sederhana.
- 4) *Value* nilai merupakan standar perbuatan yang sudah dipercayai dan menurut psikologis sudah menjadi satu,

contohnya perbuatan yang mengikuti standarisasi guru pada pembelajaran (demokratis, jujur, adil, amanah, akhlak yang mulia, dan sebagainya).

- 5) *Attitude* sikap yakni perasaan meliputi tingkah laku suka, tidak suka, senang, dan tidak senang atau aksi (senang, tak senang, suka, tidak suka) atau aksi dan reaksi pada rangsangan dari luar, pada krisis ekonomi, perasaan pada kenaikan gaji, dll.
- 6) *Interest* minat merupakan kecondongan/tendensi dalam melaksanakan suatu perlakuan, contohnya seorang dalam melaksanakan perbuatan-perbuatan yaitu hobi atau minat lainnya dalam melakukan untuk belajar hal yang lain.

Berdasarkan dua suku kata yakni kompetensi profesional dan guru dapat dipisahkan dalam makna yang berbeda. Istilah dasar kata kompetensi ialah kemahiran, kemampuan, dan kecakapan. Berdasarkan pernyataan McLeod dalam Suyanto dan Asep Jihad (2013:1) bahwa definisi kemampuan/kompetensi untuk berperilaku yang rasional kedepan sebagai capaian tujuan yang sudah disyaratkan sesuai pada situasi yang akan dicapai. Arti dari kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang guru pada pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban secara cukup. Makna lain dari kompetensi guru adalah kemampuan dan kecakapan pendidik/guru

dengan melakukan tugasnya secara tanggung jawab serta sesuai pada pemangku kepentingan.

Dasar kata *profession* memiliki arti profesional asalnya dari bahasa Inggris serta mempunyai makna keahlian, pekerjaan, dan pencaharian. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai profesi guru dan dosen merupakan kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh pendidik yang akan menghasilkan sumber pendapatan untuk menjalani kehidupan dengan membutuhkan keahlian, kecakapan, ataupun kemahiran yang sesuai dengan standar norma dan mutu tertentu serta membutuhkan pendidikan profesi. Dalam pengertian kompetensi profesional guru Suyanto dan Asep Jihan (2013:1) bahwa guru mempunyai kewajiban dalam menguasai bahan materi pembelajaran secara mendalam dan luas dalam cakupan kurikulum materi pembelajaran pada satuan pendidikan serta inti-inti pengetahuan yang mendasari materi, struktur keilmuan, dan metodologi keilmuan.

Sesuai pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 perihal pengertian Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa Guru adalah pengajar atau pendidik secara profesional yang mempunyai tugas dan kewajiban untuk mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, meniali, melatih, dan mengevaluasi pendidikan dari usia dini, dasar, dan menengah dalam jalur pendidikan. Sesuai undang-undang

tersebut juga dijelaskan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan dalam kebidangan khusus yang dilakukan sesuai prinsip dibawah ini :

- 1) Mempunyai minat, bakat, idealisme, serta panggilan jiwa..
- 2) Mempunyai komitmen dalam peningkatan ketakwaan, akhlak, keimanan, dan mutu pendidikan.
- 3) Mempunyai latar belakang dan kualifikasi akademik berdasarkan pada bidang tugas.
- 4) Mempunyai kemampuan yang dibutuhkan berdasarkan pada tugas kebidangan.
- 5) Mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam proses dilaksanakannya tugas keprofesionalannya.
- 6) Mendapat upah yang diatur berdasarkan dengan pretasi kerja.
- 7) Mempunyai kesempatan dalam pengembangan profesional secara berkesinambungan dengan belajar sampai hayat.
- 8) Mempunyai tanggungan pada perlindungan hukum saat melakukan tugas keprofesionalan.
- 9) Mempunyai struktur organisasi profesi yang dapat mengatur kekuasaan dalam hal yang berhubungan dengan kewajiban keprofesionalan guru.

Berdasarkan pemaparan diatas kompetensi guru mempunyai makna yaitu kecakapan, kemahiran, dan kemampuan guru pada

pelaksanakan tugas sebagai pendidik, pembimbing, pengajar, pelatih, penilai dan pengevaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan.

#### b. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Mengenai kompetensi guru dan dosen sesuai ayat satu pasal sepuluh dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa dalam ranah kompetensi guru terdapat 4 jenis yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional didapatkan dalam menempuh pendidikan profesi.

##### 1) Kompetensi pedagogik

Berdasarkan standar nasional pendidikan makna dari kompetensi pedagogik adalah kecakapan atau kemahiran pendidik atau guru pada pengelolaan pembelajaran dalam lingkup melaksanakan, memahami, merancang, mengevaluasi, dan mengembangkan peserta didik yang bertujuan meningkatkan berbagai potensi yang dipunyainya (Mulyasa, 2009:75).

Dalam fase perencanaan tugas guru adalah menyelami dan menguasai peserta didik secara mendalam dalam lingkup pembelajaran meliputi mengidentifikasi bahan materi awal, prinsip-prinsip kepribadian, dan perkembangan afektif dan kognitif peserta didik. Fase selanjutnya adalah membuat perancangan pembelajaran yang mempunyai dasar dari landasan pendidikan dalam lingkup pemahaman materi, penerapan teori, dan



pelaksanaan pembelajaran. Dalam merancang pembelajaran guru harus dapat memilih dan menentukan strategi pembelajaran yang berlandaskan pada bahan materi pembelajaran, karakteristik peserta didik, dan tujuan dari kompetensi peserta didik. Setelah perancangan maka dilanjutkan pada pelaksanaan guru harus dapat mengelola, menguasai, dan menata pembelajaran di kelas serta membuat pembelajaran di kelas dalam suasana yang kondusif.

Fase evaluasi pembelajaran mencakup evaluasi dari hasil yang telah didapat oleh murid-murid setelah menjalani pembelajaran meliputi perancangan serta pelaksanaan pembelajaran. Dalam evaluasi pembelajaran dengan analisa dari seluruh rangkaian proses pembelajaran dari awal sampai mendapatkan hasilnya, analisis tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, ketuntasan nilai belajar, dan perbaikan serta peningkatan kualitas pembelajaran dalam cakupan umum. Fase terakhir adalah pengembangan peserta didik melalui fasilitas sarana prasarana yang lengkap memiliki tujuan dari pembelajaran dapat berjalan dengan lancar serta peserta didik mendapatkan dukungan atas fasilitas yang lengkap agar pengembangan potensinya mendapat peningkatan.

## 2) Kompetensi kepribadian

Menurut Asmani dan Jamal Ma'ruf (2009:109) makna kompetensi kepribadian adalah kemampuan dari pribadi seseorang

meliputi akhlak yang baik, berwibawa, arif, dan bijaksana yang dapat menjadi contoh dari peserta didik. Pengertian lain mengenai makna dari kompetensi kepribadian pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah kemampuan pribadi seseorang yang mantap, akhlak mulia, arif, stabil, bijaksana, serta dewasa yang akan jadi contoh peserta didik. Seorang murid pasti selalu melihat dan mengamati perbuatan dan pribadi seorang guru oleh karena itu cerminan guru saat kegiatan belajar menjadi teladan dan contoh yang akan ditiru oleh murid sehingga guru wajib mempunyai pribadi yang sesuai pada kompetensi kepribadian guru.

### 3) Kompetensi sosial

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 mengenai standar nasional pendidikan dijelaskan pada Pasal 28 Ayat 3 menyatakan bahwa makna dari kompetensi sosial merupakan kemampuan dan kecakapan pendidik dalam lingkup bidang kemasyarakatan yakni komunikasi dan bergaul secara baik terhadap wali murid, peserta didik, sesama guru dan masyarakat umum.

Beberapa hal mengenai kompetensi sosial guru adalah pertama mempunyai sikap toleransi terhadap masyarakat sekitar, kedua mempunyai rasa empati kepada masyarakat sekitar, ketiga mempunyai pribadi dan sikap yang baik yang berada dalam kompetensi lainnya, dan keempat mempunyai rasa kebersamaan

yang baik terhadap orang lain (Syamsuhadi Irsyad, 2015:81). Makna lainnya adalah kemahiran, kecakapan, dan kemampuan dalam diri seorang guru yang mempunyai hubungan-hubungan sosial masyarakat dengan kehidupannya dalam lingkup di lingkungan kerja maupun lingkungan tempat tinggalnya. Contohnya kemampuan hubungan komunikasi di lingkungan sekolah diantaranya adalah guru hubungan kepada kepala sekolah, guru hubungan kepada siswanya, guru hubungan kepada sesama guru, guru hubungan kepada pegawai TU, dan lainnya baik dalam keadaan formal maupun informal.

#### 4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional guru bermakna kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar dengan detail dan mendalam, meliputi dapat menguasai bahan pembelajaran sesuai kurikulum sekolah, metodologi, serta inti-inti keilmuan yang diajarkan.

Hal-hal yang harus dipunyai oleh pendidik mengenai kompetensi profesional adalah penguasaan yang baik dalam konsep, struktur, pola pikir, dan materi pembelajaran, penguasaan kompetensi dasar dan standar kompetensi dalam pembelajaran, pengembangan bahan ajar yang diajarkan secara inovatif dan kreatif, secara berkesinambungan melaksanakan tindakan reflektif dalam pengembangan keprofesionalannya, dan dapat

memanfaatkan komunikasi serta teknologi informasi untuk tujuan pada pengembangan diri (Hanafiah dan Suhana, 2009:105).

Berdasarkan pemaparan di atas empat jenis kompetensi guru wajib dimiliki oleh seorang pendidik/guru dalam kelancaran pembelajaran hingga mencapai tujuan dari pendidikan. Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru ini tergantung pada keseriusan dan kesadaran dari semua elemen-elemen satuan pendidikan terutama pada guru sendiri.

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kemahiran, kecakapan, dan kompetensi pada tiap orang ada delapan faktor dalam pernyataan Zwell (2000:56) yakni sebagai berikut :

##### 1) Kepercayaan dan nilai-nilai

Setiap perilaku dan perbuatan seseorang itu dipengaruhi pada kepercayaan dan keyakinannya. Jika seseorang yakin tidak memiliki sifat kreatif dan inovatif maka seseorang itu ketika melakukan sesuatu tidak akan muncul pikiran dengan cara yang baru dan berbeda. Maka dari itu setiap orang wajib memiliki pikiran yang baik (positif) pada individu maupun kelompok masyarakat dengan menampakkan karakter yang visioner.

##### 2) Keahlian dan keterampilan

Peningkatan kompetensi seseorang dicapai dengan perbaikan keahlian dan keterampilan.

### 3) Pengalaman

Keterampilan dari banyak kemampuan dibutuhkan dalam pengalaman. Diantaranya contoh pengalaman dalam pekerjaan yaitu mengatur orang, berkomunikasi di depan tim, memecahkan masalah, dan banyak lagi. Sulit bagi seseorang yang belum mengenal berorganisasi secara kompleks dalam pengembangan kecerdasan organisasi untuk mengerti dinamika kekuasaan dan pengaruh pada lingkungan sekitar. Pengalaman merupakan hal yang berpengaruh pada setiap pekerjaan artinya orang yang sudah berpengalaman sudah biasa dalam mengembangkan pemikirannya sebaliknya orang yang sedikit pengalamannya maka diperlukan menambah dan lebih aktif dalam pekerjaannya pemikirannya dapat berkembang.

### 4) Karakter pribadi

Karakter pribadi seseorang bukanlah hal yang tidak bisa diubah. Karakter pribadi seseorang bisa berubah tidak tentu tergantung dari lingkungan. Seseorang yang beraktivitas serta berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya secara bertahap membentuk karakternya. Tentu karakter pribadi bisa berubah, tetapi pribadi seseorang cenderung sulit berubah. Alangkah tidak

baiknya adalah ketika mengharap seseorang dapat memperbaiki kompetensi dengan merubah karakter pribadinya.

#### 5) Motivasi

Pengaruh motivasi sangatlah besar contohnya dorongan dalam pekerjaan oleh atasan terhadap bawahan dari pemberian apresiasi atas pekerjaan, perhatian dan pengakuan individu yang dapat memacu seseorang bawahan pada peningkatan hasil kerja.

#### 6) Isu Emosional

Batasan-batasan dalam menguasai kompetensi merupakan salah satu hambatan emosional. Contohnya, merasa malu , merasa tidak menjadi bagian, takut dalam berbuat kesalahan, seluruhnya hanya akan membuat batasan seseorang dalam berinovasi, mempunyai inisiatif, dan motivasi.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang mendasari kecerdasan dalam memikirkan tentang ide kognitif yakni ide analitis dan konseptual.

#### 8) Budaya Organisasi

SDM (sumber daya manusia) berkaitan dalam kegiatan berbudaya organisasi yakni dalam proses penyaringan dan seleksi karyawan, pemberian apresiasi penghargaan, kegiatan dalam mengambil keputusan, penyatuan pandangan organisasi, prosedur dan kebiasaan, berkomitmen terhadap pengembangan dan pelatihan, perjalanan organisasional.

Disebutkan pada tesis Hartini (2006) mengungkapkan ada beberapa faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kompetensi guru yakni pertama etos kerja, kedua kualifikasi pendidikan, ketiga pengalaman mengajar, keempat beban mengajar, kelima kesejahteraan, keenam pelaksanaan MGMP, ketujuh status kepegawaian, dan sarana prasarana di unit sekolah. Faktor-faktor di atas mempunyai pengaruh yang positif dan negatif yang berarti ada pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kompetensi guru.

#### d. Indikator-Indikator Kompetensi Profesional Guru

Indikator dalam ruang lingkup secara umum tentang kompetensi profesional guru sesuai dengan pendapat Mulyasa (2012:135) dibagi dalam beberapa hal yaitu :

- 1) Memahami dan bisa mempraktekkan dari landasan pendidikan.
- 2) Memahami serta bisa mempraktekkan dari teori belajar sesuai pada tingkat perkembangan peserta didik.
- 3) Sanggup mengembangkan dan menguasai bidang studi yang akan menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Memahami dan bisa mempraktekkan cara atau metode pembelajaran yang inovatif
- 5) Sanggup melakukan pengembangan serta pemanfaatan seluruh media serta alat sebagai sumber belajar yang sesuai.

- 6) Sanggup menjalankan dan mengatur program pembelajaran.
- 7) Sanggup dalam pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran peserta didik.
- 8) Sanggup memberikan contoh karakter dan pribadi yang baik bagi peserta didik.

Berdasarkan peranan keprofesionalan pada kemampuan yang wajib dipunyai oleh pendidik yang profesional menurut Mulyasa (2012: 135) sebagai berikut:

- 1) Kecakapan dan kemahiran dalam perencanaan program pembelajaran

Pendidik harus memahami arti tujuan pendidikan untuk membuat rencana-rencana pembelajaran. Isi dari tujuan tersebut pengenalan rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu metode dan teknik, isi materi, dan penilaian hasil dan evaluasi pembelajaran.

- 2) Pengelolaan dan pelaksanaan saat proses mengajar.

Fase ini adalah lanjutan dari perencanaan yaitu fase pelaksanaan proses pengajaran terhadap peserta didik. Pelaksanaan proses pengajaran memerlukan kemampuan guru dalam mengajar, komunikasi yang baik antar guru dan murid, keilmuan guru, dan strategi pembelajaran guru.

- 3) Penilaian peningkatan proses belajar murid.



Guru/pendidik harus dapat membuat penilaian secara terstruktur objektif kepada peserta didik.

4) Penguasaan isi materi pembelajaran.

Penguasaan guru terhadap materi dalam lingkup studi yang diajarkannya pada setiap pertemuan belajar mengajar. Kualitas murid tergantung dari pengelolaan dan penguasaan bahan pembelajaran oleh pendidik.

Sesuai (BSNP) pada Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan makna dari kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik pada penguasaan materi tiap mata pelajaran secara luas serta mendalam yang diajarkan kepada peserta didik yaitu terdapat 5 aspek, diantaranya :

- 1) Menguasai konsep, struktur, pola pikir, dan materi pengetahuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai kompetensi dasar dan standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan bahan dan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

- 5) Memanfaatkan komunikasi dan teknologi informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Demikian juga dijelaskan pada PMA (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010) ayat pertama yakni bahwa pendidik/guru yang mempunyai kompetensi profesional. Kemampuan tersebut bisa ditinjau dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Menguasai konsep, stuktur, pola pikir, dan materi pengetahuan yang mendukung dilingkup pelajaran PAI (Pendidikan Agama Islam)..
- 2) Menguasai kompetensi standar dan standar kompetensi dari mata pelajaran PAI (Pendidikan Agama Islam)..
- 3) Mengembangkan materi ajar dalam pembelajaran mata pelajaran PAI (Pendidikan Agama Islam).
- 4) Memanfaatkan komunikasi dan teknologi informasi bertujuan komunikasi dan pengembangan diri.

#### **A. Kajian Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan hasil pencarian yang bersumber pada literatur, maka adanya penemuan dari hasil penelitian yang mempunyai topik yang relevan atau sama dengan kajian penelitian penulis diantaranya :

Hasil penelitian tesis yang dilaksanakan oleh (Hartini, 2006). yang berjudul “*Faktor-faktor strategis untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran di SMP Negeri Se-Salatiga tahun 2006*”. Pascasarjana

UMS Surakarta, hasilnya dalam penelitian tersebut adalah pertama adanya diantara variabel aktivitas mgmp, sarana prasarana, pengalaman mengajar, kualifikasi pendidikan, dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi guru pada pembelajaran, hasilnya cukup signifikan serta strategis. Kedua diantara variabel status kepegawaian kesejahteraan, dan beban mengajar, terhadap kompetensi guru pada pembelajaran memiliki pengaruh negatif serta hasilnya cukup strategis dan signifikan.

Ketiga adalah jumlah dari korelasi secara simultan 27,20%, sumbangan efektif etos kerja terhadap kompetensi guru 27,18%, kualifikasi pendidikan terhadap kompetensi guru 0,0078%, pengalaman mengajar terhadap kompetensi guru 0,0008%, beban mengajar terhadap kompetensi guru 0,0009%, kesejahteraan terhadap kompetensi guru 0,0020%, status kepegawaian terhadap kompetensi guru 0,0004%, sarana prasarana terhadap kompetensi guru 0,0081%, kegiatan MGMP terhadap kompetensi guru 0,0677%, kesimpulannya (1) upaya dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, etos kerja, keaktifan mengikuti kegiatan MGMP, dan sarana prasarana sekolah dibersamai pada proses pembelajaran, (2) Pada usaha meningkatkan kompetensi guru pada pembelajaran dapat juga memecahkan solusi dari variabel beban status kepegawaian guru, mengajar guru, dan kesejahteraan guru supaya tidak berpengaruh negatif merendahkan kompetensi guru.

Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan yang dilaksanakan Hartini dengan penelitian yang penulis laksanakan, persamaan

dapat dipandang pada variabel status kepegawaian dan perbedaannya pada fokus permasalahannya dalam penelitian Hartini yaitu kompetensi guru sedangkan fokus permasalahan yang saya lakukan adalah kompetensi profesional guru dimana merupakan bagian dari kompetensi guru.

Tesis Kartini (2011). yang berjudul "*Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu*". Pascasarjana UI (Universitas Indonesia). Dalam penelitiannya menghasilkan satu faktor etos kerja yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi profesional guru secara signifikan dengan skor 0,237. Sedangkan terdapat aspek lainnya berjumlah tujuh tidak ada pengaruhnya yakni : (1) belum terlaksananya supervisi akademik secara berkelanjutan, (2) kurangnya kemampuan dan minat pendidik pada pemanfaatan TIK dan teknologi informasi, (3) diantara guru dan kepala sekolah terdapat kekurangan dalam berkomunikasi dengan di tinjau kepemimpinan kepala sekolah, (4) peningkatan kompetensi dirasa kurang disebabkan kurangnya pelatihan dan diklat untuk meningkatkan dan memperbarui pendidikan guru, (5) keterpaksaan untuk mengejar tujuan kurikulum dilaksanakan pada proses pembelajaran melalui kompetensi profesional, (6) hanya sebagian guru saja melakukan pelatihan program magang sehingga tidak memiliki pengalaman dalam melaksanakan, (7) pelatihan dalam seminar dengan usaha peningkatan mutu pendidikan dikarenakan kurang optimalnya guru dalam melaksanakan seminarnya atau hanya sebagai formalitas saja.

Dari penelitian yang diatas yakni perbandingan sama dan bedanya antara penelitian yang telah dilaksanakan Kartini dengan penelitian penulis laksanakan, persamaan dapat dari pandangan pokok permasalahan yaitu pada variabel penelitian kompetensi profesional guru. Sedangkan perbedaanya pada variabel dalam penelitian Kartini mencari faktor-faktor dari kompetensi profesional guru sedangkan penelitian yang akan saya lakukan adalah mencari perbedaan status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru.

Penelitian dalam jurnal oleh Sugiarta (2012). yang berjudul *“Pengaruh Sikap Guru Terhadap Pekerjaan Dan Pengalaman Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Olahraga Smpn Se-Kabupaten Jepara”*. IKIP PGRI Semarang (Jurnal). Ditunjukkan berdasarkan penelitiannya menghasilkan : (1) hasil kontribusi sebesar 61,30% dari sikap guru terhadap pekerjaan yang artinya ada pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru, (2) hasil kontribusi sejumlah 59,60% dari pelatihan dan pengalaman pendidikan terhadap kompetensi guru yang berarti ada pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru, (3) hasil kontribusi sejumlah 75,40% dari sikap guru terhadap pelatihan, pekerjaan dan pengalaman pendidikan digabungkan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru. Sesuai dengan pada penelitian tersebut disimpulkan terwujudnya pendidikan yang berkualitas dan peningkatan kemampuan guru di upayakan dengan cara meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan yang dilihat pada sikap guru terhadap pekerjaan secara positif.

Dari jurnal tersebut di peroleh adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilaksanakan penulis antara penelitian yang dengan jurnal penelitian Sugiarta, inti dari permasalahan dapat dilihat persamaan pada variabel yaitu kompetensi profesional guru. Sedangkan perbedaanya pada variabel dalam penelitian Sugiarta mencari pengaruh variabel sifat/sikap pendidik pada profesi, pelatihan serta pengalaman mengajar sedangkan penulis ingin meneliti yaitu mencari perbedaan status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru.

Penelitian tesis oleh Try Santi Kisria Darsih (2017). Yang berjudul *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Langkat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating”*. Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan. Penelitian tersebut menghasilkan temuan tentang supervisi akademik, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, latar belakang pendidikan, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi variabel seluruhnya secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan serta positif pada kompetensi profesional guru akuntansi sekolah menengah kejuruan pada kabupaten Langkat.

Relevansinya dari penelitian yang dilaksanakan Try Santi Kisria Darsih dengan penulis lakukan dapat diperoleh antara persamaan dan

perbedaan pada penelitian. Tema permasalahannya dapat dilihat antara penelitian yang penulis akan lakukan dengan yang sudah dilakukan Try Santi Kisria Darsih mengenai kompetensi profesional guru. Maka dari itu perbandingannya pada variabel pada penelitian Try Santi Kisria Darsih mencari pengaruh variabel faktor-faktor yang kompetensi profesional guru yakni supervisi akademik, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, latar belakang pendidikan, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sedangkan penelitian yang akan saya lakukan adalah mencari perbedaan status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru.

Skripsi Nurul Syifa Dwiastuti (2020). “*Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jaksel,*”. Penelitian skripsi UIN Syarif Hidayatullah, berdasarkan kalkulasi regresi linier sederhana dengan hasil angka koefisien regresi sebesar 0,395 yang menunjukkan nilai regresi linier positif (+). Jika dilihat dari taraf signifikansinya mencapai  $0,749 > 0,05$ . Kemudian berdasarkan perhitungan korelasi determinasi didapatkan jumlah 3%, maka sisanya adalah 97% terdapat pada aspek lainnya yang belum diketahui atau diteliti. Maka bisa disimpulkan bahwa Tingkat Pendapatan Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan persamaan regresi variabel  $Y = 181,672 + 0,395x$ . Hasil yang diperoleh adalah antara tingkat pendapatan terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh positif serta tingkat pendapatan dapat mengasihikan sumbangan cukup signifikan saat menghasilkan kinerja guru yang baik di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Nurul Syifa Dwiastuti yaitu mencari variabel tingkat pendapatan guru. Sedangkan perbedaannya ada pada fokus permasalahannya yaitu pada kinerja guru sedangkan dalam penelitian yang saya lakukan fokus permasalahannya yaitu pada kompetensi profesional guru.

Skripsi Indah Rahmawati Sinaga (2010). "*Perbedaan Kompetensi Guru Berdasarkan Status Kepegawaian dan Sekolah dalam Lingkungan Pendidikan SMU Di Wilayah Sukoharjo*". Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Temuan hasil penelitian adalah pertama melalui perhitungan (*Two way anava*) dihasilkan F beda = 4,028 dengan  $p = 0,047$  ( $p < 0,05$ ) maka terdapat perbedaan antara pegawai honorer dengan negeri terhadap kinerja individual guru. Kedua melalui perhitungan yang dilakukan dengan hasil Fbeda = 2,734 dengan  $p = 0,044$  ( $p > 0,05$ ) maka diantara sekolah swasta serta negeri ada perbedaan.

Dari skripsi Indah Rahmawati Sinaga terdapat persamaan yakni meneliti tentang perbedaan status kepegawaian yang dilihat antara pegawai negeri dengan honorer. Sedangkan perbedaannya dari penelitian yang saya lakukan adalah fokus permasalahannya antara kompetensi guru dengan kompetensi profesional guru.

Guru merupakan pendidik yang profesional tidak hanya kapasitas dan loyalitas keilmuannya pada bidangnya masing-masing, tetapi juga menjangkau seluruh hal yang akan berhubungan pada kompetensi profesional guru. Guru dengan tingkat kompetensi profesional yang baik



akan memberikan dampak pada pembelajaran yang baik, sehingga perlu adanya aspek-aspek yang membuat kompetensi profesional pada guru menjadi baik.

Berdasarkan sebagian penelitian diatas analisis tentang kompetensi guru mempunyai beberapa faktor salah satunya status kepegawaian dan kesejahteraan guru yang berkaitan dengan tingkat pendapatan guru. Sedangkan macam kompetensi guru terdapat empat jenis termasuk salah satunya kompetensi profesional guru. Perbandingan pada penelitian yang telah diteliti maupun yang akan dilaksanakan penulis dalam lingkup perbedaannya adalah dari daerah dan subyek penelitian yaitu pada variabel bebas dan terikat yang akan diteliti. Dengan demikian penulis akan melaksanakan penelitian tesis yang berjudul : “Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau Dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan Di Lembaga Pendidikan Yayasan Manb’aul Hikmah Wonogiri”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perbedaan variabel kompetensi profesional guru ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan, serta interaksi antara status kepegawaian, tingkat pendapatan, dan kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb’aul hikmah Wonogiri.

Penelitian dengan memakai pendekatan kuantitatif adalah penelitian diwujudkan dalam data dengan bentuk angka dan dianalisis sesuai statistik. Hasil yang diperoleh setelah penghimpunan data memakai instrumen

analisis yang bersifat statistik, memiliki tujuan untuk uji hipotesis yang ditentukan.

## **B. Kerangka Berpikir**

Permasalahan utama yang telah diidentifikasi dan dianalisis merupakan faktor yang berhubungan dengan teori tentang model konseptual disebut kerangka pikir (Sugiyono, 2011:65). Permasalahan yang muncul sesudah diidentifikasi adakah perbedaan kompetensi profesional guru yang akan ditinjau pada status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru variabel tersebut akan dicari dan dihubungkan secara teoritis sebagai kerangka fikir.

### **1. Perbedaan kompetensi profesional guru antara status kepegawaian guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTT) di lembaga Pendidikan Yayasan Ma'nbaul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.**

Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 pasal 131 A mengenai status kepegawaian guru ada tujuh yakni : Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap (GTT) Provinsi, dan Kab/Kota, Guru Bantu Pusat, Guru Bantu Sekolah, dan Tenaga honorer. Sedangkan status kepegawaian guru pada sekolah yayasan pendidikan pada dasarnya dikelompokkan menjadi 3 sebagai berikut dengan : status PNS (pegawai negeri) yang menjabat sebagai guru tetap, GTY (guru tetap yayasan), serta GTT (guru tidak tetap yayasan).

Status kepegawaian dapat berpengaruh pada kompetensi guru, perbedaan pada tiap kelompok status kepegawaian guru mempunyai kemampuan kompetensi yang berbeda-beda karena faktor tuntutan, pengalaman, masa kerja, pelatihan, kompetensi dan kecerdasan yang berbeda-beda. Status kepegawaian di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul hikmah Wonogiri pada dasarnya dibelah menjadi dua yakni status GTY (Guru Tetap Yayasan) dan status GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan). Dalam peraturan di Yayasan Ma'nbaul Hikmah Al Azieziyah yang dikatakan Guru Tetap Yayasan adalah guru yang sudah lebih bekerja 3 tahun otomatis dari tuntutan, pengalaman, masa kerja, pelatihan, dan kompetensi lebih baik dari pada (GTT) guru tidak tetap yayasan. Dijelaskan pada perbedaan kompetensi pada dua jenis status guru yakni GTY (Guru Tetap Yayasan) dengan GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan) maka, perlu adanya penelitian yang ditinjau dari status kepegawaian guru.

## **2. Perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTT) di Lembaga Pendidikan Yayasan Ma'nbaul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri.**

Pendapatan berkaitan erat pada kompensasi yaitu seluruh pendapatan dari hasil jerih payah karyawan atas jasa yang sudah dikerjakan pada perusahaan atau lembaga lainnya dalam bentuk barang maupun uang secara langsung dan tidak langsung yang akan diterima

(Hasibuan, 2012: 115). Pada (KBBI) Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian pendapatan merupakan hasil upaya/usaha serta kerja dan lainnya, jadi pendapatan guru ialah hasil usaha dan kerja yang berbentuk honor, insentif, dan tunjangan guru. Tingkat pendapatan antara guru satu dengan lainnya di satuan yayasan pendidikan tidak sama hal ini tergantung pada status kepegawaian guru, pangkat atau jabatan yang didudukinya, sertifikasi guru, jam mengajar, dan sebagainya.

Pada dasarnya pendapatan mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja semakin tinggi pendapatan maka tinggi pula motivasinya dan meningkatkan kompetensi sehingga menjadi guru yang lebih profesional. Pada lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul hikmah Wonogiri guru tetap yayasan (GTY) lebih lebih unggul dari tingkat pendapatan karena berbagai sumber pendapatan dari pangkat atau jabatan yang didudukinya, sertifikasi guru, jam mengajar, inpassing, dan sebagainya daripada guru tidak tetap yayasan (GTT). Perbedaan pendapatan antara guru yang membuat rasa semangat kerja yang berbeda sehingga pengembangan kompetensi profesional guru akan berdampak pada profesional guru melalui pendapatan yang tinggi, guru lebih semangat kerja memacu motivasi untuk mengembangkan kompetensi guru. Maka dari itu perbedaan pendapatan antara GTY (guru tetap yayasan) dan GTT (guru tidak tetap yayasan) maka, perlu diadakan penelitian tentang pendapatan guru.

### **3. Interaksi antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional di Lembaga Pendidikan Yayasan Manba'ul Hikmah Al Azizieyah Wonogiri.**

Berdasarkan penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul hikmah Wonogiri yaitu pada kompetensi profesional guru yang nilainya masih kurang hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Lingkup kompetensi profesional pada guru menyajikan bahwa kemampuan seorang guru harus mampu profesional dalam bidang dan jabatannya, yang berarti seluruh kemampuannya digambarkan sebagai ciri guru yang profesional. Dalam pengertiannya menurut Jamil Suprihatiningrum (2013: 114) bahwa kemampuan yang berhubungan dengan guru dapat menguasai bahan pembelajaran lingkup bidang studi secara mendalam dan luas dalam cakupan inti dari keilmuan yang didasari pada materi kurikulum tersebut dan meningkatkan wawasan keilmuannya.

Dari analisa penelitian yang sudah terlaksana mengenai kompetensi profesional, kompetensi guru yang sudah dilakukan dari sebagian variabel yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional pada guru ada sejumlah faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah status kepegawaian dan kesejahteraan guru. Status kepegawaian terbagi jadi beberapa status kepegawaian, tetapi pada dasarnya tanggung jawab sebagai guru sama yaitu mempunyai tugas dan kewajiban mendidik peserta didik. Guru diwajibkan mempunyai kompetensi

profesional yang baik mulai dari merencanakan, menjalankan proses, mengevaluasi pembelajaran pada peserta didik. Dari segi status kepegawaian guru yang berbeda terdapat hubungan dengan kompetensi profesional guru, dilihat dari status guru PNS tuntutan dalam kompetensi profesional guru lebih baik ketimbang guru yang bukan PNS karena guru yang sudah PNS terjamin segala aspek dalam kepegawaian.

Dalam kesejahteraan guru PNS lebih diunggulkan daripada NON PNS karena jenjang karir dan jabatan guru PNS lebih di hargai oleh pemerintah dan dari pendapatan yang lebih baik dan layak daripada guru NON PNS. Tingkat kesejahteraan guru juga berkaitan dengan tingkat pendapatan guru yang artinya segala apa yang didapat dari balas jasa yang di kerjakan oleh guru. Pada dasarnya tingkat pendapatan yang tinggi ini memacu semangat dan motivasi bekerja. Motivasi dan semangat guru dalam bekerja sangat diperlukan untuk mengembangkan kompetensinya, semakin besar pendapatannya maka semakin tinggi motivasi untuk mengembangkan kompetensinya.

Sesuai pemaparan diskripsi diatas maka refleksi rancangan kerangka berpikir adalah :

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran



### Rancangan Kerangka Berpikir

Dimana :

X1 = Status Kepegawaian Guru

X2 = Tingkat Pendapatan Guru

Y = Kompetensi Profesional Guru

### C. Hipotesis

Jawaban sementara dari rumusan masalah pengertian dari hipotesis (Sugiyono, 2015:99). Menurut Sudjana, (2003:219) hipotesis merupakan dugaan atau asumsi tentang suatu hal yang dibangun untuk menyatakan hal itu yang sering dituntut dapat melaksanakan pemeriksaan. Tiap-tiap hipotesis merupakan asumsi ataupun dugaan valid atau tidak valid maka kemudian hipotesis itu bisa ditolak atau ditolak sebelumnya diperlukan adanya penelitian. Pada penelitian ini terdapat hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara status kepegawaian guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan manba'ul hikmah al azizieyah wonogiri.

Ha : Terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara status kepegawaian guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan manba'ul hikmah al azizieyah wonogiri.

2. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan manba'ul hikmah wonogiri.

Ha : Terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan manba'ul hikmah wonogiri.

3. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan ma'nbaul hikmah wonogiri.

Ha : Terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan ma'nbaul hikmah wonogiri.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Istilah pada suku kata metode penelitian adalah langkah-langkah ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan serta manfaat tertentu (Sugiyono, 2016:18). Menurut Sugiyono (2016:23) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, dipakai dalam meneliti sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penulis meneliti dengan cara pendekatan kuantitatif, yakni dengan menggunakan metode komparatif, dengan tujuan dapat mengetahui adakah perbedaan kompetensi profesional guru di tinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan serta apakah ada interaksi antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan terhadap kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al- Azieziyah Wonogiri.

Populasi penelitiannya yaitu seluruh guru yang bekerja di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah, yakni pengajar yang sudah memiliki status tetap maupun pengajar tidak tetap di yayasan. Dari hasil penilaian kerja guru terdapat kekurangan pada kompetensi profesional guru, maka dari itu antara guru tetap maupun guru tidak tetap yayasan akan dicari adakah perbedaan dari dua status kepegawaian di lembaga pendidikan tersebut. Guru tetap yayasan merupakan pengajar yang sudah berstatus

pegawai tetap yang terdapat pada unit tiap sekolah di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah. Guru tetap yayasan yang sertifikasi dan inpassing telah memperoleh kepedulian dari pemerintah perihal peningkatan dan perkembangan kemampuan profesionalnya dalam latihan dan pendidikan, workshop, Penataran, diklat, dan sebagainya. Maka guru tetap yayasan dilihat mempunyai kelebihan dari pada yang belum tetap. Setelah pendataan didapatkan akan dianalisis dengan memakai perhitungan statistik komparatif, dengan menggunakan mengolah data melalui program aplikasi komputer *SPSS v20*.

Menurut Sugiyono (2016:38) penelitian komparatif adalah penelitian yang diartikan untuk menguji dan menggambarkan hipotesis perbandingan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya satu maupun selebihnya yang berbeda pada setiap sampel atau populasi. Variabel-variabel yang akan dipakai pada tesis ini terdapat tiga variabel, pada dua lambang ( $X_1$ , &  $X_2$ ) merupakan 2 variabel bebas serta lambang Y sebagai variabel terikat, untuk pembagian variabel diantaranya :

1. Status kepegawaian guru ( $X_2$ )
2. Tingkat pendapatan guru ( $X_1$ )
3. Kompetensi profesional guru (Y)

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan dalam meneliti guru pada lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah Kecamatan Selogiri Kabupaten Wonogiri. Waktu yang direncanakan yaitu selesai semasa 5

bulan, diawali di bulan agustus 2022 sampai pada bulan desember 2022

dengan susunan aktivitas diantaranya adalah :

Tabel 3.1.  
Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu penelitian															
	Agustus			September			Oktober			November			Desember			
<b>A. Fase awalan</b>																
1. Observasi																
2. Membuat Topik Penelitian																
3. Penyusunan Proposal																
4. Memilih Alat Tes Penelitian																
<b>B. Fase Pelaksanaan</b>																
1. Penghimpunan data																
2. Prosedur Bimbingan																
3. Pengerjaan Data																
<b>C. Fase akhir</b>																
1. Pembentukan Data																
2. Penulisan Data																
3. Penyusunan Laporan																

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Pengambilan kesimpulan oleh pengkajian peneliti dari subjek maupun objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu dalam suatu kumpulan merupakan istilah dari populasi (Sugiyono, 2016:62). Dari seluruh guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah yang berjumlah 85 orang merupakan populasi dalam penelitian ini.

YAYASAN PENDIDIKAN MANBA'UL HIKMAH	(GTY)	(GTT)	JUMLAH
SDIU NAWA KARTIKA	16	15	31
SMP NAWA KARTIKA	18	11	29
MA NAWA KARTIKA	6	19	25
JUMLAH	40	45	85

Sedangkan hal-hal spesifik mempunyai yang kesamaan dalam lingkup populasi yang terdiri dari sebagian yang mewakili atau pengalasan adalah sampel. Ketika populasi pada penelitian ini sedikit maka dalam mengambil sampel tersebut boleh memakai dari seluruh populasi artinya semuanya dijadikan sampel. Sampel jenuh terjadi apabila total populasi yang sedikit maka seluruh bagian populasi adalah sampel (Sugiyono, 2015:66). Dari semua populasi guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah yang berjumlah 85 orang. Sampel penelitian merupakan terdiri dari anggota pada populasi yang ditarik seperti asal data serta bisa sebagai perwakilan semua populasi. Penentuan total sampel dapat dihitung melalui rumus slovin diantaranya :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : Total sampel

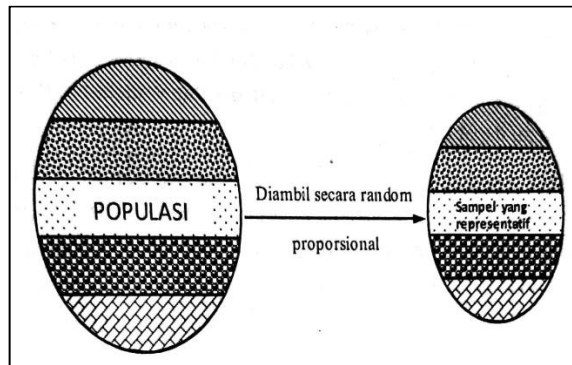
N : Total populasi guru

E : Batasan toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan perhitungannya adalah  $n = N / ( 1 + N e^2 ) = 85 \text{ guru} / (1 + 85 \times 0,05^2) = 70,103$  (dibulatkan menjadi 70). Maka hasil sampel yang diperlukan yaitu 70 guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah. Pada perhitungan kalkulasi menggunakan slovin, tentu menghasilkan total sampel dalam penelitian adalah sejumlah 70 guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah.

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian disebut teknik sampling. Salah satunya adalah teknik *probability sampling* yakni anggota sampel yang akan diambil dari anggota populasi dalam teknik mengumpulkannya mempunyai peluang yang sama dengan lainnya (Sugiyono, 2015:62). Teknik *proportionate stratified random sampling* adalah teknik ini dipakai apabila populasi memiliki bagian/unsur yang tidak mempunyai strata poporsional serta belum homogen (Sugiyono, 2015:64). Populasi guru di Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah dengan strata status kepegawaian guru yaitu GTY = 45 guru dan GTT = 40 guru sehingga hasil total semuanya 85 guru. Jumlah pengambilan sampel sesuai dengan status kepegawaian guru tersebut. Teknik *proportionate stratified random sampling* dalam pengambarannya sesuai dibawah ini :

Gambar 3.1  
Teknik Proportionate Stratified Random Sampling



Dalam alokasi proporsional atau sebanding, besarnya sampel pada setiap lapisan tergantung pada banyaknya unit dalam lapisan tersebut. Untuk lapisan yang besar, dalam pengertian mempunyai banyak unit sampling, akan diambil sampel lebih banyak dibandingkan lapisan yang kecil. Pada umumnya, alokasi proporsional digunakan apabila rata-rata antara strata yang satu dengan yang lainnya berbeda sekali. Dengan cara pengalokasian ini, maka  $n_h$  ditentukan sebagai berikut (Abuzar Asra dan Achmad Prasetyo, 2015:35):

$$n_h = \frac{N_h}{N} n$$

di mana:

$N_h$  = banyaknya unit pada lapisan ke-h

$N$  = banyaknya unit pada seluruh lapisan =  $\sum_{h=1}^L N_h = N$

$n_h$  = banyaknya sampel pada lapisan ke-h (diambil dari  $N_h$  unit)

$n$  = banyaknya sampel pada seluruh lapisan =  $\sum_{h=1}^L n_h$

Hasil perhitungannya adalah dengan cara alokasi proporsional atau sebanding adalah sebagai berikut :

No	Status Kepegawaian	Populasi Guru	Sampel Guru
1	GTY	40	33
2	GTT	45	37
Jumlah		85	70

No	Tingkat Pendapatan	Populasi Guru	Sampel Guru
1	< 1.500.000	24	20
2	1.500.000 - 2.500.000	35	29
3	> 2.500.000	26	21
Jumlah		85	70

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pencarian serta perolehan penelitian yang seperti pada kenyataan yaitu memakai penghimpunan data angket. Teknik penghimpunan data yang dikerjakan menggunakan metode mengasihikan sekumpulan soal-soal dalam tulisan serta menjawabnya yang ditunjukkan pada responden merupakan pengertian dari kuisisioner (Sugiyono, 2015:193). Cara penghimpunan angket ini dipakai untuk memperoleh data tentang kompetensi profesional guru.

Angket tersebut akan berisi tentang jawaban responden yang ditentukan dalam sebuah bagian, tentunya ketika pemberian nilai tertinggi dari hasil jawaban dengan sikap yang mendukung serta pemberian nilai terendah apabila hasil jawaban dengan sikap kurang/tidak mendukung.

Tingkatan jawaban pada skala likert menurut Sugiyono (2015:135) adalah seperti dibawah ini :

- a. Nilai (5) untuk selalu (SL).
- b. Nilai (4) untuk sering (SR).
- c. Nilai (3) untuk kadang-kadang (KK).
- d. Nilai (2) untuk jarang (JR).
- e. Nilai (1) untuk tidak pernah ( TP).

## **1. Status Kepegawaian Guru**

### **a. Definisi Konseptual**

Menurut teoritis yang dimaksud status kepegawaian guru pada kajian penelitian ini adalah keadaan kedudukan seseorang guru dalam bekerja atau berprofesi baik di lingkup satuan pendidikan negeri ataupun swasta yang kaitannya diakui oleh masyarakat sekitar.

### **b. Definisi Operasional**

Dalam pelaksanaannya status kepegawaian guru dalam penelitian ini adalah status kepegawaian guru menurut Darmaningtyas (2004:119) dalam pandangannya status pegawai ditemukan beberapa macam yang terbagi dari beberapa jenis yaitu :

1. Guru negeri adalah pengajar yang memiliki status PNS yang bekerja pada sekolah negeri.



2. Guru DPK adalah pengajar yang memiliki status PNS yang bekerja pada sekolah swasta.
3. GTY adalah pengajar tetap yang bekerja pada sekolah swasta.
4. GTT adalah pengajar honorer yang bekerja sekolah negeri dan swasta.
5. Guru bakti adalah guru tambahan sebagai pengganti guru mengajar pada sekolah negeri.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Status kepegawaian guru di lembaga pendidikan Yayasan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah hanya terdapat dua status yakni pengajar yang memiliki status tetap pada yayasan serta tidak tetap yayasan. Pengukuran variabel status kepegawaian guru adalah seperti berikut :

Tabel 3.2.  
Instrumen Kisi – kisi Status Kepegawaian Guru

No	STATUS KEPEGAWAIAN GURU	NILAI
1.	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
2.	Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT)	2

## 2. Tingkat Pendapatan

### a) Definisi Konseptual

Pendapatan merupakan hasil yang didapatkan dari proses kerja atau usaha berupa honor, imbalan, gaji, dan upah. Tingkat pendapatan adalah pendapatan yang di kelompokkan sesuai dengan dengan jabatan dalam bekerja yang artinya tinggi rendah pendapatan di sesuaikan dengan jabatannya.

b) Definisi Operasional

Tingkat pendapatan guru adalah hasil upah, gaji, dan honor yang didapatkan dari hasil bekerja seorang guru, adapun besar tinggi rendahnya sesuai pada golongan jabatan guru. Penggolongan pendapatan berbeda-beda pada guru pegawai negeri sudah diatur Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997 pada pasal 4, sedangkan untuk guru swasta pendapatan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh setiap instansi atau yayasan yang menaunginya.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Pengukuran variabel tingkat pendapatan guru di lembaga swasta maka disesuaikan dengan (Jaya, 2020:56) dalam Badan Pusat Statistik (BPS, 2014) diklasifikasikan pendapatan sebagai berikut :

Tabel 3.3.  
Instrumen Kisi – kisi Tingkat Pendapatan Guru

NO	Tingkat Pendapatan	Penghasilan	Nilai
1	Tinggi	≥ Rp. 2,5 juta s/d	3

2	Sedang	Rp.1,5 juta s/d Rp.2,5 juta	2
3	Rendah	≤ Rp.1,5 juta	1

### 3. Kompetensi Profesional Guru

#### a) Definisi Konseptual

Kompetensi profesional guru merupakan serangkaian kemahiran, kemampuan, dan kecakapan yang wajib dipunyai pendidik supaya dapat menunaikan dan menjalani tugas pembelajaran (Uno, Hamzah, 2008:18). Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam memahami, mengerti, dan mengajarkan dengan keluasan serta kedalaman bahan pembelajaran yang mengharuskan guru dapat sebagai pembimbing murid-murid pada penguasaan bahan pembelajaran.

#### b) Definisi Operasional

Adapun kompetensi profesional yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik dalam pembelajaran yakni Berdasarkan Badan Standar Nasional Pendidikan dalam Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 sebagai berikut :

- 1) Menguasai konsep, struktur, pola pikir, dan materi pengetahuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

- 2) Menguasai kompetensi dasar dan standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan bahan dan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan komunikasi dan teknologi informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Berikut ini merupakan kisi kisi instrumen angket kompetensi profesional yaitu :

Tabel 3.4.  
Instrumen Kisi – kisi Kompetensi Profesional Guru

Nomor	Variabel Kompetensi Profesional	Aspek Yang Diamati	Butir Soal
1	Menguasai konsep, struktur, pola pikir, dan materi pengetahuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	a. Kecakapan dalam menguasainya struktur dan konsepsi pembelajaran mengenai bahan pelajaran dalam mengajar.	1,2,3
		b. Kompetensi dalam memahami dan mengajarkan dalam pembelajaran yang baik.	4,5,6
		c. Kemahiran dalam kegiatan tanya jawab kepada siswa secara memuaskan.	7,8,9

2	Menguasai kompetensi dasar dan standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	a. Membuat manajemen bahan pembelajaran dengan sempurna pada saat kegiatan belajar mengajar.	10,11,12
		b. Kemampuan pada pengembangan bahan pembelajaran yang berlandaskan pada keperluan peserta didik.	13,14,15
		c. Kemampuan dalam memasukkan lingkungan suka membaca peserta didik.	16,17,18
		d. Kemampuan pada pengembangan bahan pembelajaran supaya bisa mendukung peserta didik mempunyai rasa keingintahuan yang dalam.	19,20,21
3	Menguasai kompetensi dasar dan standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	a. Kompetensi pada pembuatan serta pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.	22,23,24
		b. Kompetensi pada pengembangan standar serta kompetensi dasar.	25,26,27
		c. Penguasaan dalam pemahaman pembelajaran serta potensi akademik kepada siswa-siswa.	28,29,30
		d. Pemahaman terhadap capaian hasil aktivitas belajar mengajar.	31,32,33

4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	a. Kemampuan pada menjalankan cerminan dalam kinerja yang berkelanjutan.	34,35,36
		b. Kemampuan pada PTK dalam peningkatan keprofesionalan guru.	37,38,39
		c. Kemampuan menuruti perkembangan zaman dengan menuntut ilmu dari sumber yang beragam.	40,41,42
5	Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	a. Kompetensi pada pengembangan individu melalui penerapan teknologi.	43,44,45
		b. Kompetensi dalam menguasai teknologi melalui pengembangan serta keterampilan belajar.	46,47,48

#### d) Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam percobaan instrumen terdapat dua pengujian yaitu validitas dan reabilitas tes. Instrumen tes tersusun secara sistematis yang bersumber dari fenomena maupun objek yang akan diteliti. Instrumen percobaan tersebut dilaksanakan dengan tujuan mendapati uji validitas serta reliabilitas sebelum dipakai dalam menghitung pada variabel kompetensi profesional guru yang dilakukan pada sejumlah 30 guru yang berada pada MTS Muhammadiyah Blimbing Sukoharjo.

Berdasarkan hasil pengujian, setelah melaksanakan uji atau tes supaya mendapati valid serta reliabel perangkat tes. Item yang tidak sesuai standar validitas dan reliabilitas tidak dipakai, sedangkan item yang memenuhi standar akan digunakan sebagai alat untuk penelitian selanjutnya.

### 1. Validitas Tes

Makna validitas merupakan besaran standar yang menyatakan kedudukan keakuratan atau kevalidan instrumen. Maka dari itu suatu instrumen dinyatakan valid jika dapat jadi pengukur dari apa yang diharapkan (Suharsimi Arikunto, 2014:168).

Validitas tes tersebut difungsikan dalam pengujian kuesioner kompetensi profesional guru. Dalam tes tersebut menggunakan perhitungan *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2014 :255)

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antar X & Y

N : Total subjek

$\sum X$  : Total skor tiap kuesioner (item)

$\sum Y$  : Skor total kuesioner.

$\sum XY$  : Total perkalian nilai tiap soal

$\sum Y^2$  : Total kuadrat nilai tiap soal

$\sum X^2$  : Kuadrat skor total.

Maka sesuai pada hasil dari r dibandingkan pada skor rtabel mempunyai derajat bebas N-2. Jika nilai hitung > r kritis, yang bermakna pernyataan disebutkan sah atau valid. Dalam menghitung validitas tes pada kuesioner yakni dengan penggunaan perhitungan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) v20.0.

Tabel 3.5.  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Profesional Guru

SOAL	SPSS	SKOR TOTAL	R TABEL	STATUS
S1	Pearson Correlation	,715	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S2	Pearson Correlation	,522*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		
S3	Pearson Correlation	,505	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	30		
S4	Pearson Correlation	,572**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S5	Pearson Correlation	,649*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S6	Pearson Correlation	,519*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		



S7	Pearson Correlation	,367*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,046		
	N	30		
S8	Pearson Correlation	,565	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S9	Pearson Correlation	,528**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		
S10	Pearson Correlation	,518	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		
S11	Pearson Correlation	,587	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S12	Pearson Correlation	,569**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S13	Pearson Correlation	,616	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S14	Pearson Correlation	,512*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	30		
S15	Pearson Correlation	,594	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S16	Pearson Correlation	,552**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S17	Pearson Correlation	,751*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S18	Pearson Correlation	,583*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S19	Pearson Correlation	,582*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S20	Pearson Correlation	,687	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S21	Pearson Correlation	,616**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S22	Pearson Correlation	,511	0,361	VALID

	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	30		
S23	Pearson Correlation	,543	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S24	Pearson Correlation	,586**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S25	Pearson Correlation	,551	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S26	Pearson Correlation	,494*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,006		
	N	30		
S27	Pearson Correlation	,616	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S28	Pearson Correlation	,565**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	30		
S29	Pearson Correlation	,517*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		
S30	Pearson Correlation	,405*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,027		
	N	30		
S31	Pearson Correlation	,494*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,006		
	N	30		
S32	Pearson Correlation	,333	0,361	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,072		
	N	30		
S33	Pearson Correlation	,696**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S34	Pearson Correlation	,396	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,030		
	N	30		
S35	Pearson Correlation	,383	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,037		
	N	30		
S36	Pearson Correlation	,702**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S37	Pearson Correlation	,553	0,361	VALID

	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S38	Pearson Correlation	,443	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,014		
	N	30		
S39	Pearson Correlation	,399	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,029		
	N	30		
S40	Pearson Correlation	,537**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S41	Pearson Correlation	,513*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	30		
S42	Pearson Correlation	,598*	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S43	Pearson Correlation	,537*	0,361	
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S44	Pearson Correlation	,334	0,361	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,071		
	N	30		
S45	Pearson Correlation	,543**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S46	Pearson Correlation	,598	0,444	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
S47	Pearson Correlation	,537	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	30		
S48	Pearson Correlation	,513**	0,361	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	30		

Hasil perhitungan uji validitas dari angket dari 48 soal terdapat 46 soal yang valid sedangkan ada 2 soal yang tidak valid pada nomor soal 32 dan 44 maka nomor soal tersebut dihilangkan.

#### b. Reliabilitas Tes

Reliabilitas adalah konsistensi alat ukur dalam menghitung suatu objek. Kriteria alat tes tersebut harus baik karena akan dipakai sebagai pengumpulan dan olah data dari responden. Data yang dapat dipercaya dihasilkan melalui tes yang sudah teruji reliabelnya. Dalam perhitungan dan olah data reliabilitas tes dengan memakai metode *Alpha* dengan rumus dibawah ini :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma^2)} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2014:239)

Keterangan :

r = reliabilitas tes

k = total butir soal

$\sum \sigma b^2$  = total varian butir

$\sigma^2$  = jumlah varians

Rumus mencari varians butir:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Makna :

$\sigma^2$  = varians butir

X = total nilai pendapatan butir

N = Total responden

Dalam perhitungan varians total yaitu :

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sigma^2$  = jumlah varians

X = besaran nilai total

N = total responden

Dalam pemikiran Suharsimi Arikunto (2014:183) bahwa kesempurnaan standar reabilitas tes adalah, apabila skor mencapai 1,0 tetapi apabila skor  $r$  Alpha > 0,7 maka sudah boleh dikatakan reliabel. Uji reabilitas tes pada angket dalam penelitian ini memakai perhitungan aplikasi (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Dalam kesimpulannya sesudah melaksanakan tes validitas serta reliabilitas pada instrumen penelitian oleh karena itu, diperoleh hasil instrumen dengan status valid serta reliabel.

Tabel 3.6.

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Kompetensi Profesional Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	48

Sumber: Olah data SPSS terlampir

Hasil olah data uji reabilitas angket kompetensi profesional sejumlah 30 guru di MTS Muhammadiyah Blimbing Polokarto menggunakan SPSS dengan skor 0,947 (Reliabel).

## **E. Teknik Analisis Data**

### **1) Statistik Deskriptif**

Makna dari statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisis data dengan metode penggambaran atau pendeskripsikan data yang sudah dihimpun seperti kenyataannya tanpa berarti menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:77). Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kumpulan data yang diterima meliputi variabel kompetensi profesional guru ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan. Gambaran data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase pengertian dari statistik deskriptif (Sugiyono, 2016:77).

Diskripsi statistik dalam penelitian ini memakai pengolahan aplikasi *Statistical Product and Service Solution v20.0*. Analisis diskripsi statistik menggunakan penyajian data tabel yaitu pada hasil kompetensi profesional guru di tinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan. Dalam diskripsi statistik terdapat perhitungan modus, median, dan mean (tendensi sentral) serta rentang dalam varians dan

standar deviasi (variasi kelompok). Untuk menghitung statistik diskriptif menurut Sugiyono (2015:52) terdapat perhitungan sebagai berikut :

#### 1. Rumus menghitung modus

$$M_0 = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Ket :

$M_0$  = Modus

$b$  = Tepi kelas interval dengan frekuensi terbesar

$p$  = Jenjang kelas interval

$b_1$  = Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbesar) dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya.

$b_2$  = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval setelahnya

#### 2. Cara menghitung median

$$MD = b + p \left( \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan :

$MD$  = Median

$b$  = Tepi bawah, dimana median akan terletak

$n$  = Total data atau sampel

$p$  = Selisih kelas interval

$F$  = Total seluruh frekuensi sebelum kelas median

$f$  = Frekuensi kelas median

### 3. Perhitungan mean

$$Me = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

Dimana :

$Me$  = Mean

$\sum fi$  = Total data/sampel

$fixi$  = Hasil perkalian antara  $f_i$  dan bagian interval data dengan ikon kelas ( $x_i$ ). Ikon kelas ( $x_i$ ) adalah rata-rata dari skor terendah dan tertinggi bagian interval data.

### 4. Menghitung Rentang Data

$$R = Xt - Xr$$

$R$  = Rentang

$Xt$  = Data tertinggi dalam kelompok.

$Xr$  = Data terendah dalam kelompok.



## 5. Rumus Standar Deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum fi(xi - \bar{x})^2}{(n - 1)}}$$

Ket :

S = Standar deviasi

n = Total data/sampel

$\sum fi$  = Total data/sampel

$xi$  = data pada-i (i = 1,2,3,...N)

$\bar{x}$  = rerata nilai

### A. Uji Prasayarat Analisis

#### 1) Uji Normalitas

Tes normalitas data pada penelitian memiliki tujuan untuk menguji sampel bersumber pada populasi yang normal atau tidak. Kesesuaian populasi ini tergantung pada pengambilan sampel melalui pengujian dan pemeriksaan dilakukan pada data hasil responden. Dalam mengolah tes normalitas data disini menggunakan aplikasi SPSS versi 20, dengan pengujian *Shapiro-Wilk* yang bertujuan untuk memperoleh hasil dari 2 sampel bersumber pada populasi yang mempunyai distribusi sama atau berbeda. Pedoman pada tes merupakan perbandingan dari dua distributif kumulatif dengan memusatkan terhadap selisih tertinggi meliputi kedua distribusi dengan perhitungan

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2011: 160) :

1. Jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Langkah setelahnya yaitu perolehan hasil distribusi frekuensi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidaknya, maka dilaksanakan melalui aturan bila skor probabilitas melebihi  $\alpha = 0,05$  bermakna sebaran data normal serta bila skor probabilitas lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maknanya sebaran data tidak normal.

## 2) Uji Homogenitas

Data sampel dapat mempunyai persamaan atau tidaknya itu tergantung pada tes homogenitas. Pada pengujian tingkat homogenitas data memakai *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) v20.0. Uji F merupakan uji homogenitas dua varians, yaitu antara varians terbesar dibanding varians terkecil yang bertujuan mendapatkan hasil data homogen atau tidaknya pasangan kelompok skor yang akan dianalisis dalam penelitian Sugiyono (2015:162). Penulis menggunakan rumus :

$$F = \frac{Vb}{Vk}$$

Dimana :

$F$  = harga varian yang diuji

$V_b$  = varians terbesar

$V_k$  = Varians kecil

Sesuai dengan skor perhitungan uji  $F$  lalu memeriksa  $F_{tabel}$  sesuai taraf signifikansi 0,05 serta  $dk = n - 1$ . Kemudian dikelompokkan pada norma seperti ini : Apabila  $F_{hitung} \geq$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  bermakna tidak homogen dan apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil  $F_{tabel}$  bermakna homogen.

## **B. Uji Hipotesis**

Anava dua jalur dengan interaksi adalah uji analisis untuk mendapatkan hasil maupun tidak adanya perbedaan dan hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Tahapan uji hipotesis dalam penelitian dilaksanakan sesudah menguji prasyarat analisis yaitu tes homogenitas serta normalitas data. Pada penelitian ini dalam menguji hipotesis menggunakan statistik parametrik *Two Way Anova* (anava dua jalur), pengertiannya adalah teknik statistik parametrik yang dipakai untuk menghitung analisis perbedaan antara kelompok data dari variabel bebas dua atau lebih (Winarsunu Tulus, 2012:107).

Pada dasarnya variabel tersebut ada tiga yakni dua variabel bebas (Status Kepegawaian Guru dan Tingkat Pendapatan Guru) dan satu variabel

terikat (Kompetensi Profesional Guru). Pengerjaan uji anava dua jalur ini memakai aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) v20.0. Sesudah menganalisis dengan membandingkan skor signifikansi yang didapatkan, bila  $p\text{-value/sig} \leq 0,05$  maka boleh disimpulkan ada perbedaan. Kemudian pada uji interaksi pada variabel, apabila  $p\text{-value/sig} \leq 0,05$  maka antar variabel terdapat interaksi. Menurut Sugiyono (2015:187) Tahapan-tahapan yang dibutuhkan pada perhitungan anova dua jalur dengan interaksi rumusnya adalah :

1. Langkah mencari JK Total :

$$JK_{\text{tot}} = \Sigma X_{\text{tot}}^2 - \frac{(\Sigma X_{\text{tot}})^2}{N}$$

2. Langkah mencari jumlah kuadrat kolom :

$$JK_{\text{kol}} = \Sigma \frac{(\Sigma X_{\text{kol}})^2}{n_{\text{kol}}} - \frac{(\Sigma X_{\text{tot}})^2}{N}$$

3. Langkah mencari jumlah kuadrat Baris :

$$JK_{\text{bar}} = \Sigma \frac{(\Sigma X_{\text{bar}})^2}{n_{\text{bar}}} - \frac{(\Sigma X_{\text{tot}})^2}{N}$$

4. Langkah mencari jumlah kuadrat interaksi :

$$JK_{\text{int}} = JK_{\text{bag}} - (JK_{\text{kol}} + JK_{\text{bar}})$$

5. Langkah mencari jumlah kuadrat dalam :

$$JK_{\text{dal}} = JK_{\text{tot}} - (JK_{\text{kol}} + JK_{\text{bar}} + JK_{\text{int}})$$

6. Langkah mencari dk :

- a. dk kolom = k - 1

- b. dk baris = b - 1

- c. dk interaksi =  $dk_{\text{kol}} \times dk_{\text{bar}}$

d.  $dk \text{ dalam} = (N - k.b)$

e.  $dk \text{ total} = (N - 1)$

7. Langkah mencari Mean Kuadrat (MK) tiap-tiap JK dibagi dengan dknya.
8. Langkah mencari nilai  $F_{h_{kol}}$ ,  $F_{h_{bar}}$ , dan  $F_{h_{int}}$  dengan metode membagi dengan  $MK_{dal}$ .

Tabel 3.7.  
Kerangka Anava Dua Jalan

Kompetensi Profesional Guru	Tingkat Pendapatan Guru		
	< 1.500.000	1.500.000 - 2.500.000	> 2.500.000
GTY	A1B1	A2B1	A3B1
GTT	A1B2	A2B2	A3B2

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal pada tanggal 05 Juli 2022 Sampai 05 Agustus 2022 bertempat pada Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri yang terdiri SDIU Nawa Kartika, SMP Nawa Kartika, dan MA Nawa Kartika. Subjek yang diteliti sebanyak 70 guru pada Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri. Dengan pembagian dalam status kepegawaian guru menjadi 2 kelompok yaitu kelompok guru berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Sedangkan untuk tingkat Pendapatan guru sesuai BPS (2014) dibagi menjadi 3 golongan pendapatan yakni golongan pertama < Rp. 1.500.000, golongan kedua Rp. 1.500.000-2.500.00, golongan ketiga > Rp. 2.500.000. Untuk mengetahui analisis data tentang kompetensi profesional guru menggunakan kuesioner yang akan dilakukan pada setiap guru. Berikut pembahasan statistik deskriptif menggunakan bantuan komputer SPSS 20.0 *for windows* serta pembahasan dan hasil pengolahan data.

#### 1. Statistik Deskriptif

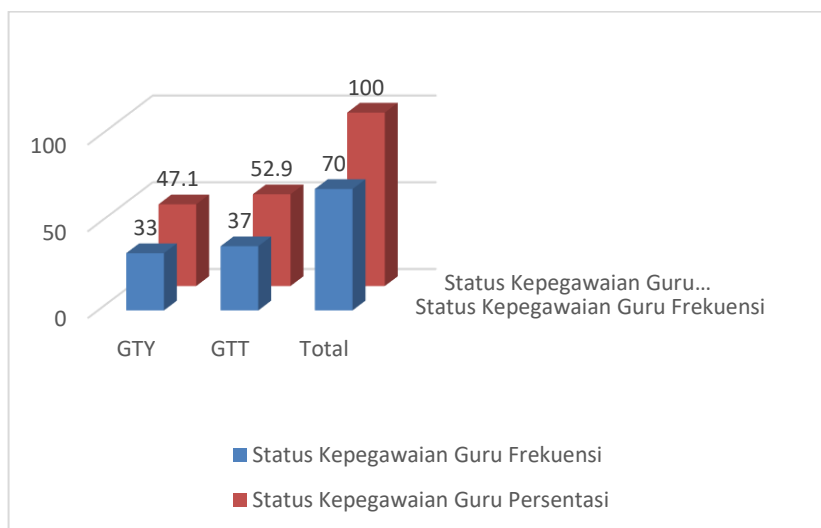
- a. Data frekuensi guru berdasarkan status kepegawaian guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1.  
Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian Guru

Status Kepegawaian Guru	Frekuensi	Persentasi	Persentasi Kumulatif
GTY	33	47,1	47,1
GTT	37	52,9	52,9
Total	70	100,0	

Sesuai pada tabel diatas, maka dapat dilihat status kepegawaian guru berjumlah 70 guru dalam frekuensinya terdapat Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 33 orang (47,1%) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) berjumlah 37 orang (52,9%).

Gambar 4.1.  
Grafik Status Kepegawaian Guru



Dari grafik batang tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang diambil Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) sejumlah 37 (52,9%) lebih tinggi dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 33 (47,1%).

- b. Data frekuensi guru berdasarkan tingkat pendapatan guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

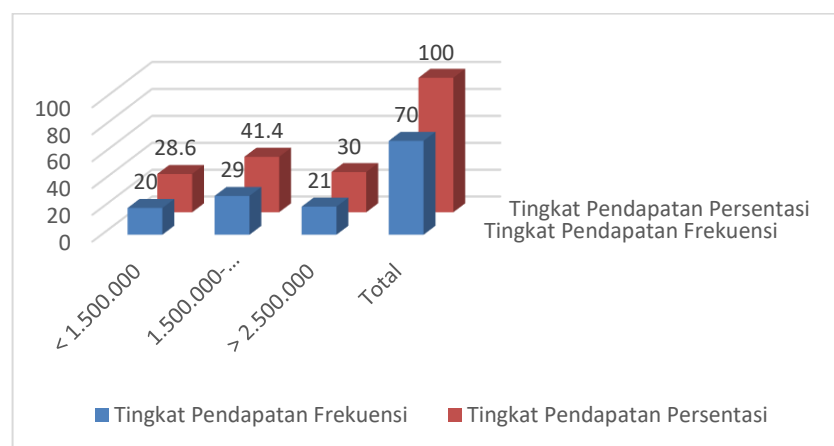
Tabel 4.2.

Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendapatan Guru

Tingkat Pendapatan Guru	Frekuensi	Persentasi	Persentasi Kumulatif
< 1.500.000	20	28,6	28,6
1.500.000-2.500.000	29	41,4	70,0
> 2.500.000	21	30,0	100,0
Total	70	100,0	

Sesuai pada tabel diatas, maka dapat dilihat tingkat pendapatan guru terdapat frekuensi pendapatan < Rp. 1.500.000 berjumlah 21 orang (31%), pendapatan Rp. 1.500.000-2.500.000 berjumlah 29 orang (41,4%), pendapatan Rp. 2.500.000-3.500.000 berjumlah 16 orang (22,9%), dan > Rp. 3.500.000 (5,7%) berjumlah 4 orang maka jumlah keseluruhan sebanyak 70 orang.

Gambar 4.2.  
Grafik Tingkat Pendapatan Guru





Berdasarkan gambar grafik tingkat pendapatan guru dapat disimpulkan bahwa hasil tingkat pendapatan guru terbanyak yakni pendapatan Rp. 1.500.000-2.500.000 (41,4%) berjumlah 29 orang. Sedangkan hasil tingkat pendapatan guru paling sedikit yakni pendapatan Rp. < Rp. 1.500.000 (28,6 %) berjumlah 20 orang.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang terdiri dari uji normalitas sebaran data dan uji homogenitas varian. Pengujian persyaratan analisis ini bertujuan untuk menentukan jenis statistik yang akan digunakan untuk analisis data. Hasil uji normalitas sebaran data dan uji homogenitas varian yang dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terjaring dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan metode *Shapiro Wilk (SW)*. Untuk menentukan normalitas dari data yang diuji cukup dengan membaca nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Syarat data berdistribusi normal apabila nilai *Sig (2-tailed)* yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar dari tingkat *alpha 5%* atau *Sig. (2-tailed) > 0,05*. Output hasil uji normalitas menggunakan *SPSS*) versi 20.0 *windows*. Dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.3.  
Data Uji Normalitas Status Kepegawaian Guru

Status Kepegawaian Guru	Shapiro-Wilk		
	Statistik	Nilai df	Nilai Sig.
GTY	0,945	33	0,098
GTT	0,958	37	0,171

Tabel 4.4.  
Data Uji Normalitas Tingkat Pendapatan Guru

Tingkat Pendapatan Guru	Shapiro-Wilk		
	Statistik	Nilai df	Nilai Sig.
< 1.500.000	0,917	20	0,086
1.500.000-2.500.000	0,973	29	0,633
> 2.500.000	0,913	21	0,064

Pengambilan keputusan dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro Wilk (SW)* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data status kepegawaian guru pada data GTY (Guru Tetap Yayasan) tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,098. Dengan demikian, karena nilai 0,098 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan data GTY (Guru Tetap Yayasan) berdistribusi normal. Sedangkan dari hasil uji normalitas data GTT

(Guru Tidak Tetap Yayasan) diketahui bahwa data tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,171. Dengan demikian, karena nilai  $0,171 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan data GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan) berdistribusi normal.

Untuk perolehan uji normalitas tingkat pendapatan guru golongan pertama < Rp. 1.500.000 tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086. Dengan demikian, karena nilai  $0,086 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan data golongan pertama < Rp. 1.500.000 berdistribusi normal. Golongan kedua Rp. 1.500.000-2.500.00 tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,633. Dengan demikian, karena nilai  $0,633 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan data golongan kedua Rp. 1.500.000-2.500.00 berdistribusi normal. Golongan ketiga > Rp. 2.500.000 tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,064. Dengan demikian, karena nilai  $0,064 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan data golongan ketiga > Rp. 2.500.000 berdistribusi normal.

## **2. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas atau uji kesamaan dua varians bertujuan untuk mengetahui kedua data tersebut homogen atau tidak dengan cara membandingkan kedua variansnya. Pengujian homogenitas dilakukan dengan analisis *Test of Homogeneity of Varians* melalui program SPSS 20.0 dengan persyaratan homogen jika probabilitas (Sig) > 0,05 dan jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka data tersebut tidak homogen. Hasil uji

homogenitas menggunakan *SPSS*) versi 20.0 *windows* dapat dilihat berdasarkan sebagai berikut :

**a. Uji Homogenitas Data Status Kepegawaian Guru**

Uji homogenitas mempunyai tujuan bahwa data yang sudah diuji dapat menghasilkan data yang homogen atau tidak homogen. Pengambilan kesimpulan uji homogenitas jika signifikansi  $< 0,05$  maka varian kelompok data tidak homogen sedangkan apabila signifikansi  $> 0,05$  maka varian kelompok data adalah homogen. Dalam pengujiannya sebagai prasyarat untuk uji hipotesis maka uji homogenitas data status kepegawaian guru dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.5.  
Data Uji Homogenitas Status Kepegawaian Guru

Status Kepegawaian Guru	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,136	1	68	0,290
Based on Median	1,123	1	68	0,293
Based on Median and with adjusted df	1,123	1	65,612	0,293
Based on trimmed mean	1,114	1	68	0,295

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai signifikansi probabilitas (Sig)  $0,290 > 0,05$  maka varians data status kepegawaian guru dari kelompok tersebut sama (homogen).

**b. Uji Homogenitas Data Tingkat Pendapatan Guru**

Sebagai uji prasyarat untuk hipotesis maka uji homogenitas data status tingkat pendapatan guru dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.6.  
Data Uji Homogenitas Tingkat Pendapatan Guru

Tingkat Pendapatan Guru	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,681	2	67	0,194
Based on Median	1,003	2	67	0,372
Based on Median and with adjusted df	1,003	2	53,929	0,373
Based on trimmed mean	1,793	2	67	0,174

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai signifikansi probabilitas (Sig)  $0,194 > 0,05$  maka varians data tingkat pendapatan guru dari kelompok tersebut sama (homogen).

### C. Pengujian Hipotesis

Teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan uji anava dua jalur. Anava adalah suatu cara untuk melihat perbedaan rerata melalui pengesanan variansinya. Dalam anava yang dipertentangkan bukan reratanya tetapi variansinya. Anava juga memungkinkan untuk dapat melihat pengaruh peubah bebas dan peubah kontrol, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap peubah terikatnya. Dengan kata lain dapat dilihat apakah ada interaksi antara peubah bebas dengan peubah kontrol sehingga peubah

terikat itu hasilnya akan lain bila besar pengaruh peubah kontrolnya berbeda (Russeffendi, 2010:223).

Dapat dilihat hasil tabel anava dua jalur dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7.  
Hasil Analisis Anava Dua Jalur Skor Kompetensi Profesional Guru

TINGKAT PENDAPATAN	Status Kepegawaian Guru	
	GTY	GTT
< 1.500.000	182, 178, 178	201, 199, 199, 196, 193, 193, 192, 192, 191, 186, 185, 184, 184, 182, 180, 179, 178, 178
1.500.000-2.500.000	200, 196, 195, 193, 193, 190, 190, 188, 185, 183, 182, 181, 175, 175	203, 202, 199, 199, 197, 194, 189, 186, 186, 186, 182, 181, 180, 172, 170
> 2.500.000	201, 201, 200, 199, 193, 192, 188, 182, 181, 180, 179, 179, 218, 208, 204, 202	203, 201, 196, 181

Dalam pengujian hipotesis yakni dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 *for windows*. Terdapat tiga hipotesis yang akan diujikan sebagai berikut :

A.  $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara status kepegawaian guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

$H_a$  : Terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara status kepegawaian guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

B.  $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

$H_a$  : Terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

C.  $H_0$  : Tidak terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

$H_a$  : Terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri.

Berdasarkan pengertiannya bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menggunakan uji anava dua jalur merupakan hipotesis komparatif dua variabel dan tiga variabel interaksi. Dalam penelitian ini sebagai yakni mencari hipotesis dari perbedaan status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi professional guru serta interaksinya dapat dilihat pada tabel hasil uji anava dua jalur menggunakan progam SPSS versi 20.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8.  
Data Uji Hipotesis Menggunakan Anava Dua Jalur

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--------	-------------------------	----	-------------	---	------

Corrected Model	963,554 <sup>a</sup>	5	192,711	2,188	0,066
Intercept	1684998,489	1	1684998,489	19130,425	0,000
Status	124,964	1	124,964	1,419	0,238
Pendapatan	865,148	2	432,574	4,911	0,010
Status * Pendapatan	209,557	2	104,779	1,190	0,311
Error	5637,089	64	88,080		
Total	2531701,000	70			
Corrected Total	6600,643	69			

Dalam menentukan pedoman pengambilan keputusan *Two Way Anava* dari data yang akan diolah maka cukup dengan melihat nilai Sig (signifikansi) yakni apabila nilai Sig (signifikansi)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan jika nilai Sig (signifikansi)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Maka dari pedoman tersebut dapat menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis yang pertama adalah nilai Sig (0,238)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima sehingga tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.
2. Hipotesis yang kedua adalah nilai Sig (0,010)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat perbedaan kompetensi profesional guru



antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.

3. Hipotesis yang ketiga adalah nilai Sig (0,311) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima sehingga tidak terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di Lembaga Pendidikan Ma'nbaul Hikmah Wonogiri

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan dan interaksi antar variabel-variabel yang telah diuji. Dari status kepegawaian guru, tingkat pendapatan guru, dan kompetensi profesional guru yang terdapat di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri. Sesuai dengan analisis uji hipotesis terdapat tiga pembahasan yang dilakukan sebagai berikut :

##### **1. Terdapat Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Guru Tetap Yayasan Dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.**

Sesuai hasil diskripsi statistik pada 70 guru di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri bahwa jumlah terdapat Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 33 orang dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) berjumlah 37 orang. Selanjutnya hipotesis yang dihasilkan antara GTY dan GTT bahwa terdapat nilai Sig (0,238) <  $\alpha$  (0,05) yang artinya tidak terdapat perbedaan kompetensi profesional dari status kepegawaian guru tersebut.

Meskipun tidak terdapat perbedaan antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) terhadap kompetensi profesional guru artinya semua guru harus mencermati tugasnya secara profesional yang tidak memandang statusnya. Terutama pada status kepegawaian guru Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) karena rata-rata merupakan guru baru sehingga dari masa kerja, keikutsertaan organisasi guru, dan pengalaman. Faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status pegawai, dan pengembangan diri (Yuswardi, 2021:328).

Dalam pengembangan diri seorang guru terutama guru tidak tetap yayasan perlu diadakan kegiatan-kegiatan terutama yang bertema kompetensi guru baik itu diklat, seminar, dan kegiatan lainya guna meningkatkan kompetensi guru. Maka perlu adanya peran dari semua organisasi di lembaga pendidikan terutama pada kepala sekolah untuk mengevaluasi bagaimana kompetensi tiap-tiap guru dan dilanjutkan pada yayasan supaya menjadikan bahan untuk evaluasi.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diambil dari penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan status kepegawaian guru di lembaga tersebut. Meskipun guru tidak tetap yayasan dengan rata-rata guru baru harus didukung guru tetap yayasan dan semua yang orang bekerja di lembaga tersebut dengan didorong melalui berbagai aspek yang membuat kompetensi profesionalnya dapat lebih

meningkat.

**2. Terdapat Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Tingkat Pendapatan Guru Tetap Yayasan dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.**

Berdasarkan jumlah keseluruhan tingkat pendapatan guru yakni 70 orang dalam 3 golongan pendapatan yang pertama < Rp. 1.500.000 berjumlah 20 orang, yang kedua pendapatan Rp. 1.500.000-2.500.000 berjumlah 29 orang, yang ketiga pendapatan > Rp. 2.500.000 berjumlah 21 orang. Hasil dari hipotesis pada tingkat pendapatan guru tetap maupun tidak tetap adalah nilai Sig (0,010) <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.

Hasil skor kompetensi profesional guru tingkat pendapatan guru dari pendapatan bawah keatas ini berbeda, dengan rata-rata pendapatan menengah keatas adalah guru tetap yayasan sedangkan menengah kebawah adalah guru tidak tetap yayasan. Pada dasarnya kesejahteraan guru terlihat dari pendapatannya dan apabila kesejahteraan itu belum tercukupi maka akan berdampak pada kinerja didalamnya ada kompetensi profesional.

Salah satu penyebab rendahnya profesionalisme guru adalah masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi

kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu membaca dan menulis bagi peningkatan diri tidak ada, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri (Mulyasa, 2017:10).

Peningkatan kompetensi profesional guru salah satu faktornya adalah guru factor kesejahteraannya tetapi dalam kenyataan masih ada guru yang belum bisa mencukupi kebutuhannya sehingga mencari kebutuhannya di luar pekerjaannya. Jika pemberian kesejahteraan ini sudah diberikan pada guru maka, tanggung jawab dan motivasi guru akan lebih baik serta dapat lebih fokus dalam menekuni pekerjaannya tanpa menambah pekerjaannya. Berdasarkan pembahasan tersebut maka adanya perbedaan kompetensi guru pada tingkat pendapatan guru tersebut signifikan. Peran dari lembaga yayasan sangat penting mengenai pendapatan guru apabila guru yang bekerja di yayasan tersebut dapat meningkatkan kompetensinya, maka pada lembaga yayasan tersebut memberikan pendapatan minimal dapat mencukupi kebutuhannya. Sehingga tingkat kompetensi profesional guru yang masih rendah dapat dinaikkan salah satunya dengan memberikan pendapatan yang cukup pada setiap guru di yayasan

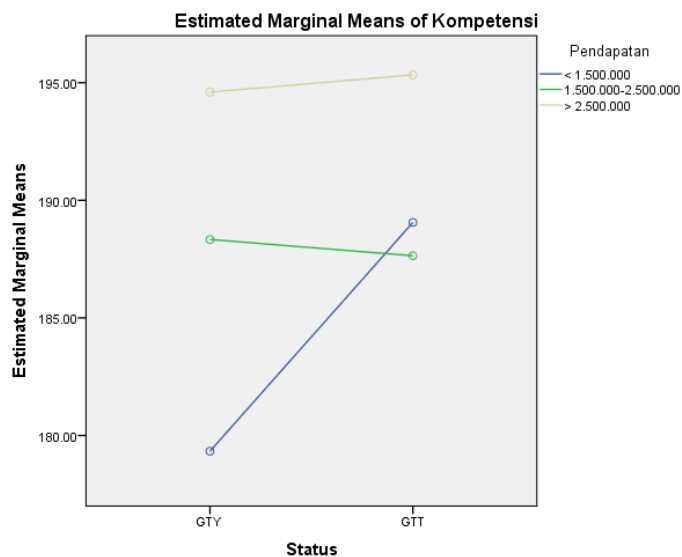
### **3. Tidak Terdapat Interaksi Antara Status Kepegawaian Guru Dan Tingkat Pendapatan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Lembaga Pendidikan Ma'nbaul Hikmah Wonogiri**

Interaksi dari dua variabel bebas yakni status kepegawaian

dan tingkat pendapatan guru sedangkan variabel terikat kompetensi profesional guru menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi. Hasil uji hipotesis mengenai interaksinya adalah nilai Sig (0,311) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dengan kesimpulan tidak ada interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru.

Tidak adanya interaksi atau hubungan dari variabel status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru karena status kepegawaian guru tidak menjadi patokan dalam menghasilkan pendapatan. Guru tidak tetap yayasan bisa mempunyai pendapatan yang tinggi karena pendapatan dari pekerjaan luar. Sedangkan guru tetap yayasan peluangnya juga sama tetapi karena kebutuhannya sudah tercukupi maka lebih bisa fokus dengan satu pekerjaannya.

Gambar 4.3.  
Grafik Interaksi Kompetensi Profesional Guru



Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya interaksi baik pada status kepegawain dan tingkat pendapatan terhadap kompetensi profesional guru hanya sedikit potongan garis antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan. Pada tingkat pendapatan tinggi > Rp 2.500.000 dan sedang Rp 1.500.000 - 2.500.000 cenderung stabil, sedangkan tingkat pendapatan < Rp 1.500.000 meningkat skor kompetensi profesional gurunya.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian yang sudah dilaksanakan dengan usaha semaksimal mungkin saat memperoleh data serta mengolahnya. Namun masih terdapat keterbatasan- keterbatasan yang harus diakui sebagai dasar untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal. Maka dalam penelitian ini perlu ditingkatkan lagi serta memperbaiki dalam beberapa hal antara lain :

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data dengan pemberian kuesioner kompetensi profesional guru dengan bantuan menggunakan aplikasi *google form* yang disebarakan melalui online tanpa dapat melakukan observasi langsung tatap muka pada setiap guru yang sebagai responden dikarenakan keterbatasan waktu. Maka hasil penelitian ini belum memberikan gambaran yang objektif, walaupun permintaan peneliti untuk menjawab kuesioner secara jujur sesuai dengan keadaannya.
2. Mengenai ukuran sampel ini hanya sebatas pada ruang lingkup guru pada satu yayasan yakni berjumlah 70 guru dari populasi 85 guru tetapi akan

lebih bagusnya jika pengambilan sampel lingkupnya lebih luas jangkauannya.

3. Pada variabel bebas yaitu status kepegawaian guru hanya sebatas guru yang berada pada yayasan sehingga statusnya rata-rata hanya guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan, hal ini bisa tambahkan lagi status kepegawaian guru yang lainnya di luar guru yayasan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis yang sudah dilaksanakan dan dibahas dalam Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada perbedaan kompetensi profesional guru antara (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap Yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,238) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan.
2. Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap Yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,010) <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan.
3. Tidak ada interaksi antara Status Kepegawaian Guru dan Tingkat Pendapatan Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azizieyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,311) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sehingga tidak ada interaksi.



## **B. Implikasi**

Sesuai dengan kesimpulan yang sudah dikemukakan sebelumnya, dapat dihasilkan adanya perbedaan yang tidak signifikan pada kompetensi profesional guru antara (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap. Adanya perbedaan kompetensi profesional guru yang signifikan antara tingkat pendapatan (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap Yayasan. Tidak terdapat interaksi dari ketiga variabel yakni kompetensi profesional guru, status kepegawaian guru, dan tingkat pendapatan guru. Berikut dapat dikemukakan beberapa implikasi dari kesimpulan tersebut.

1. Tidak ada perbedaan dari skor kompetensi profesional guru yang ditinjau status kepegawaian guru ini juga menjadi perhatian bagi sekolah dan yayasan pendidikan. Pada guru tidak tetap yayasan (GTT) skor rata-rata kompetensi profesional guru berada dibawah Guru Tetap Yayasan (GTY). Dari guru tidak tetap yayasan dengan rata-rata merupakan guru yang baru, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya yang dilakukan oleh sekolah dan yayasan pendidikan tersebut.

Peran dari sekolah dan yayasan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi professional guru tidak tetap yayasan. Salah satu upaya meningkatkan kompetensi profesional guru memberikan diklat dan pelatihan pengembangan diri sesuai tugas pokok menjadi guru yang profesional.

2. Adanya perbedaan yang signifikan dari skor kompetensi profesional guru dari variabel tingkat pendapatan guru antara pendapatan rendah ketinggi harus dicermati oleh sekolah maupun yayasan pendidikan tersebut. Hal ini berkaitan pada kesejahteraan guru yang berupa hasil mempunyai pendapatan dari honor yang didapatkan. Kesejahteraan guru yang berhubungan dengan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari apabila belum tercukupi maka guru tersebut akan mencari pekerjaan lainnya untuk memenuhi kebutuhannya. Artinya ketika menambah pekerjaan lain, guru tersebut tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan sehingga untuk menjadi guru yang profesional ini kurang.

Pendapatan yang tinggi juga dapat memotivasi seorang guru untuk bekerja dengan maksimal karena sadar menghargai apa yang sudah diberikan dengan bekerja secara profesional. Maka dari itu pendapatan yang di dapat oleh guru juga penting hal ini harus difikirkan dari sekolah dan lembaga pendidikan supaya memberikan upah atau pendapatan yang layak.

### **C. Saran – Saran**

Sesuai dengan hasil yang diperoleh dari penelitian mengenai perbedaan kompetensi professional guru yang ditinjau dari status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terdapat skor kompetensi profesional guru yang sudah baik. Namun terdapat perbedaan yang tidak signifikan pada kompetensi profesional guru yang ditinjau dari status kepegawaian guru dan terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi

profesional guru yang ditinjau dari tingkat pendapatan guru. Sehingga dari hasil tersebut supaya tidak terjadi adanya perbedaan dapat diperbaiki dan ditingkatkan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Dari hasil hipotesis pertama yang menunjukkan adanya tidak ada perbedaan kompetensi profesional guru. Maka peneliti menyarankan bahwa dari pengurus lembaga sekolah sampai lembaga yayasan pendidikan dapat memperhatikan tentang status kepegawaian guru karena masih adanya skor kompetensi profesional guru yang masih belum sesuai harapan. Status kepegawaian guru baik guru tetap maupun guru tidak tetap di yayasan perlu ditingkatkan. Untuk pada guru tetap yayasan harus dapat mengasuh, komunikasi dengan baik, saling berbagi ilmu dan pengalaman, kepada guru tidak tetap yayasan yang termasuk guru yang baru.

Untuk pengurus lembaga yayasan pendidikan dapat memperhatikan untuk guru tidak tetap yayasan karena masih baru maka perlu adanya diklat atau pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensinya terutama pada kompetensi profesional guru. Dari adanya diklat dan pelatihan guru baru, maka terdapat peningkatan kompetensinya.

2. Berdasarkan hipotesis yang kedua menghasilkan ada perbedaan yang signifikan dari kompetensi profesional guru yang ditinjau dari tingkat pendapatan guru. Tingkat pendapatan tinggi yang rata-rata terdapat pada guru tetap yayasan menghasilkan hasil skor kompetensi profesional

guru yang tinggi juga sedangkan sebaliknya tingkat pendapatan rendah yang terdapat pada guru tidak tetap yayasan menghasilkan hasil skor yang rendah.

Kesejahteraan guru yang berupa pendapatan yang diterima guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Saran yang diberikan oleh peneliti dalam ruang lingkup pendidikan tentang pendapatan yang layak bagi guru belum merata sehingga terdapat kesenjangan, maka dari itu untuk lembaga yayasan pendidikan harus memperhatikan kesejahteraan guru minimum berupa pendapatan yang layak. Dengan pendapatan yang layak guru tidak menambah pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhannya sehingga dapat lebih fokus dalam pengembangan kompetensi diri dan memberikan kinerja yang baik.

3. Penelitian ini belum dikatakan sempurna karena masih banyak faktor-faktor yang bisa dijadikan variabel untuk melaksanakan penelitian. Untuk pihak-pihak yang tertarik dapat melakukan penelitian replikasi dengan penambahan variabel baru dan memperbaiki metode penelitian yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abuzar Asra dan Achmad Prasetyo. (2015). *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. Rajawali Pers.
- Alex Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Arikunto Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Asmani Jamal Ma'ruf. (2009). *Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini*. DIVA Press.
- Asril Zainal. (2015). *Micro Teaching*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Bukhari Umar. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*. Amzah.
- Darmaningtyas. (2004). *Pendidikan yang Memiskinkan*. BPFE.
- Fuad Ihsan. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Hamzah B.Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara.
- Hanafiah dan Cucu Suhana. (2012). *Konsep Strategi Pembelajaran*. PT Refika Aditama.
- I Gusti Ngurah Widnyana. (2016). Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 10, 4.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamil Suprihatiningrum. (2013). *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media.
- Malayu Hasibuhan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Michael Zwell. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons, Inc.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2012). *Praktek Penelitian Tindakan Kelas* (p. 135). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 19 tahun 2014 pasal 47. (2014). *Tentang Status Kepegawaian* (p. Nomor 19). Badan Kepegawaian Negara Indonesia. <https://www.bkn.o.id/27553/perka-bkn-nomor-19-tahun2014-organisasi-dan-tatanan-bkn>
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010. (2010).

- Tentang Kompetensi Profesional*. Pemerintah Replublik Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017. (2017). *Tentang Struktur dan Skala Upah* (p. Pasal 1). Menteri Ketenagakerjaan Replublik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. (2019). *Tentang Pengaturan Gaji Pegawai Negeri* (p. Pasal 4). Pemerintah Replublik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. (2005). *Tentang Standar Pendidikan Nasional*. In *Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013. (2013). *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Pemerintah Replublik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 1992. (1992). *Tentang Tenaga Pendidik* (p. bab 5 pasal 1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. (2018). *Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja* (p. Bab 1 Pasal 1). Pemerintah Replublik Indonesia.
- Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007. (2007). *Tentang Kompetensi Profesional Guru*. Pemerintah Replublik Indonesia.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. (2007). *Tentang Standar Kompetensi Guru*.
- Rahardja dan Manurung. (2010). *Teori Ekonomi Mikro (Suatu Pengantar)*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Riani Asri Laksmi. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Yuma Pustaka.
- Risman Jaya. (2020). Karakteristik Sosial Ekonomi Masyarakat Sub DAS Alo Terhadap Perilaku Pemanfaatan Fisik Lahan. *Journal of Humanity & Social Justice*, 2(1), 56.
- Russeffendi, E. T. (2010). *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*. Tarsito.
- Samuelson, Paul. A., Nordhaus, W. (2007). *Ilmu Makroekonomi*. PT Media Global Komunikasi.
- Skripsi Indah Rahmawati Sinaga. (2010). *Perbedaan Kompetensi Guru Berdasarkan Status Kepegawaian dan Sekolah dalam Lingkungan Pendidikan SMU Di Wilayah Sukoharjo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Skripsi Nurul Syifa Dwiastuti. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jaksel*. UIN Syarif Hidyahatullah.
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. PT. Bumi Aksara.
- Soesmalijah Soewondo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Tarsito.
- Sugiarta. (2012). *Pengaruh Sikap Guru Terhadap Pekerjaan Dan Pengalaman*

- Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Olahraga Smpn Se-Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). In *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Suyanto, dan A. J. (2013). *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. PT. Esensi Erlangga Group.
- Syamsuhadi Irsyad. (2015). *Guru yang Profesional*. PT. Alfabeta.
- Tesis Hartini. (2006). *Faktor-faktor strategis untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran di SMP Negeri Se-Salatiga tahun 2006*. Pascasarjana UMS.
- Tesis Kartini. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu*. Pascasarjana UI.
- Tesis Try Santi Kisria Darsih. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Langkat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Pascasarjana USU Medan.
- Tulus Winarsunu. (2012). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press.
- Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014. (2014). *Tentang Status Kepegawaian*. Pemerintah Replublik Indonesia.
- Undang-undang nomor 14. (2005). *Tentang Guru Dan Dosen*. In *Jakarta: Depdiknas*.
- Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003. (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuswardi. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial, 5(2)*, 328.

## LAMPpIRAN-LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### Data Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Azieziyah 2021-2022

No	Kompetensi	Nilai yang Diharapkan	Nilai PKG SD	Range	Nilai PKG SMP	Range	Nilai PKG MA	Range
	<b>A. Kompetensi Pedagogik</b>							
1	Menguasai dan mengidentifikasi karakteristik peserta didik	4	3	Baik	3	Baik	3	Baik
2	Menguasai dan memahami teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4	2	Cukup	3	Baik	2	Cukup
3	Pengembangan Kurikulum	4	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup
5	Pengembangan potensi peserta didik	4	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup
6	Komunikasi dengan peserta didik	4	3	Baik	2	Cukup	2	Cukup
7	Penilaian dan evaluasi	4	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup
	<b>Jumlah</b>	28	16		16		15	
	<b>Nilai Kompetensi</b>	<b>100 %</b>	<b>57 %</b>	<b>Cukup</b>	<b>57 %</b>	<b>Cukup</b>	<b>53 %</b>	<b>Cukup</b>
	<b>B. Kompetensi Kepribadian</b>							
8	Berbuat sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4	3	Baik	4	Baik	4	Baik
9	Menunjukkan dan mencontohkan pribadi yang dewasa dan teladan	4	4	Baik	3	Baik	3	Baik
10	Mempunyai sikap etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi Guru	4	2	Cukup	3	Cukup	2	Cukup



	<b>Jumlah</b>	12	9		10		9	
	<b>Nilai Kompetensi</b>	<b>100 %</b>	<b>75 %</b>	<b>Baik</b>	<b>83 %</b>	<b>Baik</b>	<b>75 %</b>	<b>Baik</b>
	<b>C. Kompetensi Sosial</b>							
11	Komunikasi dan diskusi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan Masyarakat	4	3	<b>Baik</b>	4	<b>Baik</b>	4	<b>Baik</b>
12	Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	4	4	<b>Baik</b>	3	<b>Baik</b>	3	<b>Baik</b>
	<b>Jumlah</b>	8	7		7		7	
	<b>Nilai Kompetensi</b>	<b>100 %</b>	<b>87 %</b>	<b>Baik</b>	<b>87 %</b>	<b>Baik</b>	<b>87 %</b>	<b>Baik</b>
	<b>D. Profesional</b>							
13	Menguasai dan memahami materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	4	2	<b>Cukup</b>	2	<b>Cukup</b>	2	<b>Cukup</b>
14	Mengembangkan dan meningkatkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di Ampu	4	2	<b>Cukup</b>	2	<b>Cukup</b>	2	<b>Cukup</b>
	<b>Jumlah</b>	8	4		4		4	
	<b>Nilai Kompetensi</b>	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>	<b>Cukup</b>	<b>50 %</b>	<b>Cukup</b>	<b>50 %</b>	<b>Cukup</b>
	<b>Jumlah nilai PKG</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>Cukup</b>	<b>38</b>	<b>Cukup</b>	<b>35</b>	<b>Cukup</b>

## LAMPIRAN 2

### Angket Kompetensi Profesional Guru, Status Kepegawaian Guru, Dan Tingkat Pendapatan Guru

#### 1. Identitas Guru

Nama :  
Jenis Kelamin :  
TMT :  
Pendidikan Terakhir :  
Jabatan :

#### 2. Petunjuk Pengisian

- Bacalah dengan seksama setiap butir pertanyaan yang ada pada table di bawah ini
- Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan yang bapak/ibu alami
- Jawaban tidak bersifat benar atau salah tetapi merupakan perwujudan pendapat atau kondisi yang bapak/ibu rasakan.

#### 3. Status Kepegawaian guru :

NO	Status Kepegawaian Guru	Ceklis
1	Guru Tetap Yayasan (GTY)	
2	Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT)	

#### 4. Tingkat Pendapatan :

NO	Tingkat Pendapatan	Hasil Pendapatan	Ceklis
1	Sangat Tinggi	$\geq$ Rp.3.500.000,00	
2	Tinggi	Rp.2.500.000,00 s/d Rp.3.500.000,00	
3	Sedang	Rp.1.500.000 s/d Rp.2.500.000,00	
4	Rendah	$\leq$ Rp.1.500.000,00	

## 5. Kompetensi Profesional Guru

**Jawablah pernyataan di bawah ini dengan tanda silang (X) pada pilihan ganda berikut :**

- 1 Saya menguasai konsep dasar tentang materi yang akan diajarkan.
  - A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
  
- 2 Saya memahami materi yang di ajarkan kepada siswa secara mendalam.
  - A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
  
- 3 Saya mengembangkan pemahaman materi dengan mencari materi dari sumber lainnya.
  - A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
  
- 4 Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan benar.
  - A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang

- D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 5 Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan menggunakan LKS.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 6 Saya menjelaskan materi pembelajaran lebih dari satu sumber materi.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 7 Saya menjawab pertanyaan siswa dengan memuaskan .
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 8 Saya menjawab pertanyaan siswa dengan benar.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah

- 9 Saya menjawab pertanyaan siswa dengan jawaban mengaitkan dengan kehidupan sehari-hari/nyata.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 10 Saya mengelola materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 11 Saya mengelola materi pelajaran dengan metode yang mudah di pahami peserta didik.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 12 Saya mengelola materi pelajaran sesuai dengan situasi kondisi pembelajaran dalam kelas.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang

E. Tidak Pernah

13 Saya mengembangkan materi yang dikembangkan sesuai dengan kemampuan siswa untuk menerimanya.

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

14 Saya mengembangkan materi pelajaran dengan metode yang berbeda.

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

15 Saya inovatif dan kreatif dalam mengembangkan materi pembelajaran.

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

16 Saya menanamkan rasa gemar membaca kepada siswa.

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

17 Saya memakai media pembelajaran untuk menanamkan rasa gemar membaca kepada siswa.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

18 Saya memberikan waktu dalam setiap pertemuan pelajaran di kelas kepada siswa untuk membaca materi yang diajarkan.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

19 Saya mengembangkan materi pelajaran agar dapat mendorong siswa memiliki rasa ingin tahunya.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

20 Saya mempunyai metode dalam mengembangkan materi pembelajaran untuk mendorong rasa keingintahuan siswa.

- A. Selalu

- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

21 Saya mencari cara dan materi pembelajaran yang dapat memancing siswa untuk meningkatkan rasa keingintahuannya.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

22 Saya membuat RPP sesuai dengan pengembangan silabus.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

23 Saya mengembangkan isi silabus dan pembuatan RPP mencantumkan metode yang bervariasi.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah



- 24 Saya mengembangkan RPP dengan melihat situasi kondisi pembelajaran di kelas.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 25 Saya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran secara mendalam.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 26 Saya menjadikan standar kompetensi dan kompetensi dasar sebagai acuan untuk membuat RPP.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 27 Saya memberikan materi pembelajaran yang sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam setiap pertemuan pelajaran di kelas.
- A. Selalu
  - B. Sering

- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

28 Saya memahami potensi akademik (pemahaman pelajaran) setiap siswa.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

29 Saya memahami karakteristik setiap siswa bagaimana cara ia memperoleh pembelajaran yang baik.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

30 Saya memberikan pemahaman pembelajaran sesuai dengan tiap siswa yang berbeda karakteristik.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

31 Saya memahami tujuan dari setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

- A. Selalu

- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

32 Saya memahami manfaat dari setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

33 Saya mengusahakan supaya kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

34 Saya melakukan refleksi kinerja secara terus menerus.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

35 Saya melakukan Refleksi pada setiap pembelajaran.

- A. Selalu

- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

36 Saya membuat rangkuman refleksi dalam setiap pembelajaran.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

37 Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

38 Saya mengikuti pelatihan guru di sekolah untuk meningkatkan keprofesionalan.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

- 39 Saya setiap semester membuat penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 40 Saya mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai macam sumber.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 41 Saya melakukan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.
- A. Selalu
  - B. Sering
  - C. Kadang-kadang
  - D. Jarang
  - E. Tidak Pernah
- 42 Saya mempelajari materi pembelajaran secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan zaman.
- A. Selalu
  - B. Sering

- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

43 Saya mencari sumber materi pembelajaran dengan menerapkan teknologi.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

44 Saya menerapkan teknologi dalam mengembangkan kompetensi.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

45 Saya menerapkan teknologi dalam pembelajaran dalam kelas.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

46 Saya memberikan pembelajaran melalui pengembangan teknologi pembelajaran kepada siswa.

- A. Selalu

- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

47 Saya mengembangkan keterampilan belajar inovatif melalui penguasaan teknologi.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

48 Saya menggunakan penguasaan teknologi dalam mengembangkan inovatif belajar siswa.

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah





12	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	199								
13	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	218						
14	1	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	208	
15	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	204
16	1	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	202		
17	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	190			
18	2	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	188						
19	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	188				
20	2	2	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	186						
21	2	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	186						
22	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	185						
23	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	184							
24	1	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	181							
25	2	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	178							

26	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	172												
27	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	170							
28	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	203								
29	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	203						
30	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	201						
31	1	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	180					
32	1	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	179			
33	2	1	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	196			
34	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194					
35	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	193	
36	2	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	193		
37	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	181	
38	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	191	
39	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	189

40	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	186											
41	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	186											
42	1	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	201											
43	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	201								
44	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	200									
45	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	202							
46	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182								
47	2	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	192								
48	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	192									
49	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	193						
50	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	193						
51	1	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	193
52	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	182			
53	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	181					

54	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	181						
55	1	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	200						
56	1	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	199					
57	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	180						
58	2	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	180	
59	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	179					
60	1	2	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	185		
61	1	2	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	183		
62	1	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	182		
63	1	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	182			
64	2	1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	184	
65	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	182			
66	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	199
67	1	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	196

68	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	197					
69	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	196
70	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	199		

**LAMPIRAN 4****Data Hasil Angket Uji Coba Kompetensi Profesional Guru Di MTS  
Muhammadiyah Blimbing Sukoharjo**

Nomor Responden	NOMOR BUTIR SOAL ANGKET																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
8	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
11	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
17	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5

19	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
21	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
29	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
30	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4

Nomor Responden	NOMOR BUTIR SOAL ANGKET																							
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
8	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
11	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
17	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
19	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5



21	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
29	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
30	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4

**LAMPIRAN 5**  
**Uji Validitas Data**

SOAL	SPSS	SKOR TOTAL	R TABEL
S1	Pearson Correlation	,715	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S2	Pearson Correlation	,522*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	
S3	Pearson Correlation	,505	0,361
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
S4	Pearson Correlation	,572**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S5	Pearson Correlation	,649*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S6	Pearson Correlation	,519*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	
S7	Pearson Correlation	,367*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,046	
	N	30	
S8	Pearson Correlation	,565	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S9	Pearson Correlation	,528**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	
S10	Pearson Correlation	,518	0,361
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	
S11	Pearson Correlation	,587	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S12	Pearson Correlation	,569**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S13	Pearson Correlation	,616	0,361

	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S14	Pearson Correlation	,512*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
S15	Pearson Correlation	,594	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S16	Pearson Correlation	,552**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S17	Pearson Correlation	,751*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S18	Pearson Correlation	,583*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S19	Pearson Correlation	,582*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S20	Pearson Correlation	,687	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S21	Pearson Correlation	,616**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S22	Pearson Correlation	,511	0,361
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
S23	Pearson Correlation	,543	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S24	Pearson Correlation	,586**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S25	Pearson Correlation	,551	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S26	Pearson Correlation	,494*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	

S27	Pearson Correlation	,616	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S28	Pearson Correlation	,565**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
S29	Pearson Correlation	,517*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	
S30	Pearson Correlation	,405*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	30	
S31	Pearson Correlation	,494*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	
S32	Pearson Correlation	,333	0,361
	Sig. (2-tailed)	,072	
	N	30	
S33	Pearson Correlation	,696**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S34	Pearson Correlation	,396	0,361
	Sig. (2-tailed)	,030	
	N	30	
S35	Pearson Correlation	,383	0,361
	Sig. (2-tailed)	,037	
	N	30	
S36	Pearson Correlation	,702**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S37	Pearson Correlation	,553	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S38	Pearson Correlation	,443	0,361
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	30	
S39	Pearson Correlation	,399	0,361
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	30	
S40	Pearson Correlation	,537**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	

	N	30	
S41	Pearson Correlation	,513*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
S42	Pearson Correlation	,598*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S43	Pearson Correlation	,537*	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S44	Pearson Correlation	,334	0,361
	Sig. (2-tailed)	,071	
	N	30	
S45	Pearson Correlation	,543**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S46	Pearson Correlation	,598	0,444
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
S47	Pearson Correlation	,537	0,361
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
S48	Pearson Correlation	,513**	0,361
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	

**LAMPIRAN 6**  
**Uji Reabilitas Data**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	214,70	198,631	,694	,945
S2	214,80	203,407	,363	,947
S3	214,77	201,702	,475	,946
S4	214,90	197,610	,603	,946

S5	214,83	199,247	,623	,945
S6	214,80	201,407	,489	,946
S7	214,80	202,855	,326	,948
S8	214,93	200,685	,535	,946
S9	214,70	202,493	,505	,946
S10	214,73	202,478	,495	,946
S11	214,87	200,257	,558	,946
S12	214,80	198,648	,599	,946
S13	214,83	199,799	,588	,946
S14	214,77	202,461	,487	,946
S15	214,90	200,162	,565	,946
S16	214,63	202,585	,534	,946
S17	214,67	198,299	,732	,945
S18	214,83	202,420	,423	,947
S19	214,77	200,461	,554	,946
S20	214,73	198,892	,664	,945
S21	214,83	199,799	,588	,946
S22	214,87	201,499	,480	,946
S23	214,77	198,323	,571	,946
S24	214,93	200,340	,557	,946
S25	214,67	202,368	,530	,946
S26	214,80	202,648	,468	,946
S27	214,80	201,890	,459	,946
S28	214,77	200,737	,537	,946
S29	214,90	200,645	,482	,946
S30	214,73	203,375	,374	,947

S31	214,93	201,099	,458	,947
S32	214,77	204,461	,301	,947
S33	214,63	197,689	,707	,945

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S34	214,80	203,407	,363	,947
S35	214,90	203,610	,349	,947
S36	214,80	198,441	,678	,945
S37	214,73	201,030	,525	,946
S38	214,87	202,602	,411	,947
S39	214,73	204,202	,370	,947
S40	214,90	201,059	,508	,946
S41	214,63	203,137	,490	,946
S42	214,80	200,097	,572	,946
S43	214,90	201,059	,508	,946
S44	214,80	204,441	,299	,947
S45	214,87	200,947	,514	,946
S46	214,80	200,097	,572	,946
S47	214,90	201,059	,508	,946
S48	214,63	203,137	,490	,946



**LAMPIRAN 7**  
**Deskripsi Data**

**Statistics**

		Status	Pendapatan	Kompetensi
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		1.5286	2.0143	189.9286
Std. Error of Mean		.06009	.09212	1.16901
Median		2.0000	2.0000	190.0000
Mode		2.00	2.00	182.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.50279	.77071	9.78067
Variance		.253	.594	95.661
Range		1.00	2.00	48.00
Minimum		1.00	1.00	170.00
Maximum		2.00	3.00	218.00
Sum		107.00	141.00	13295.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Frequency Table**

**Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	GTY	33	47.1	47.1	47.1
	GTT	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Pendapatan**

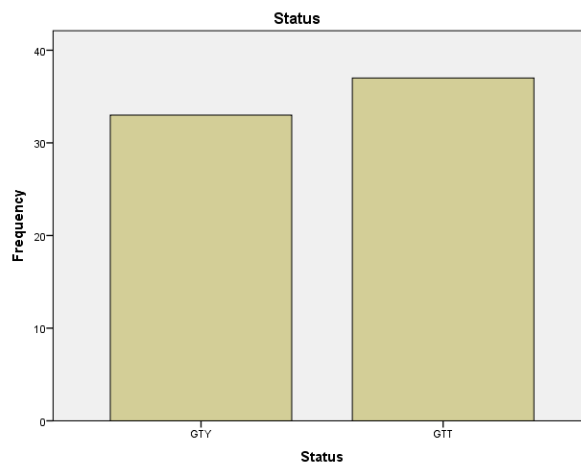
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1.500.000	20	28.6	28.6	28.6
1.500.000-2.500.000	29	41.4	41.4	70.0
> 2.500.000	21	30.0	30.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

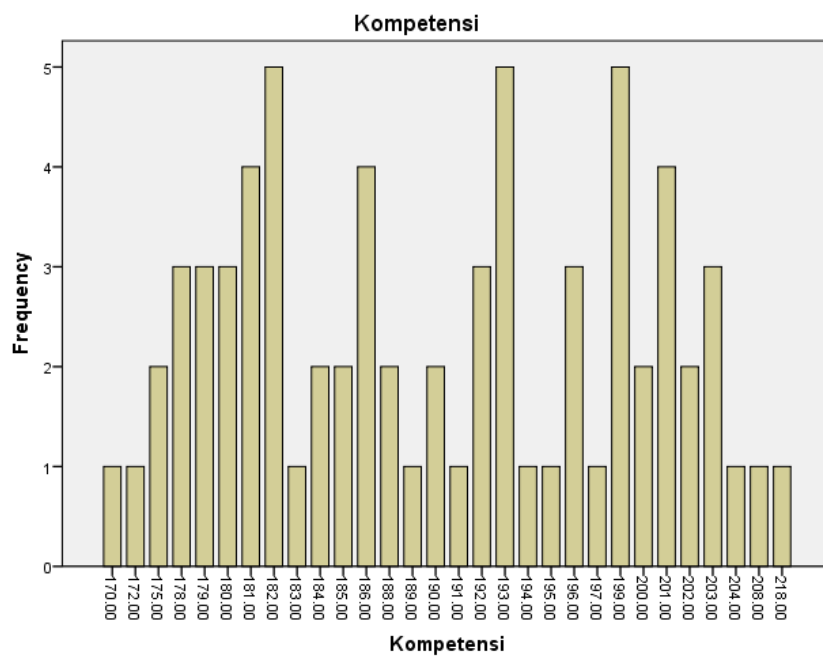
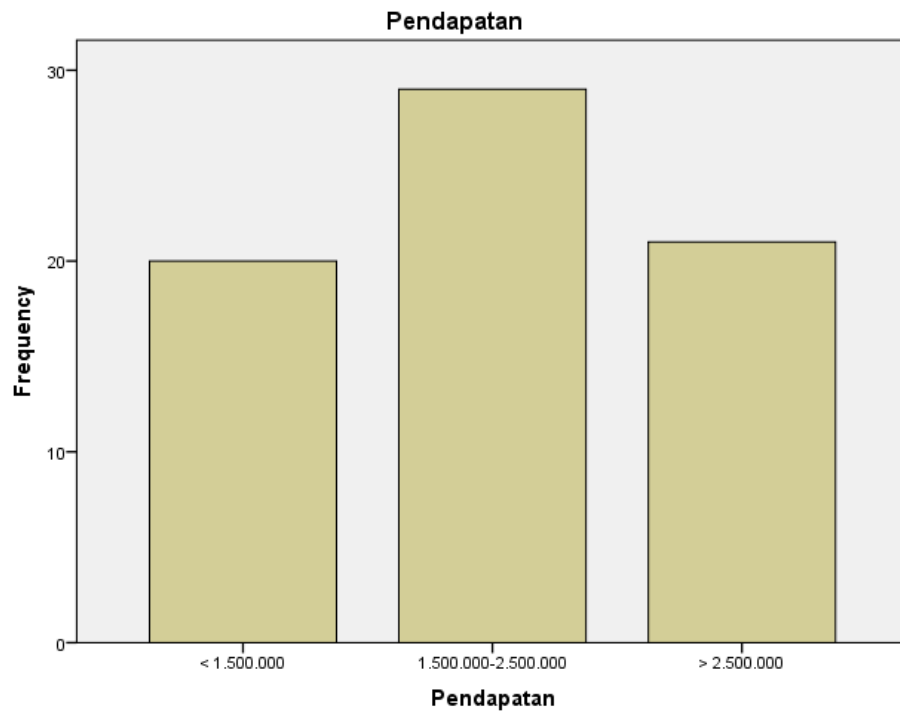
**Kompetensi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
170.00	1	1.4	1.4	1.4
172.00	1	1.4	1.4	2.9
175.00	2	2.9	2.9	5.7
178.00	3	4.3	4.3	10.0
179.00	3	4.3	4.3	14.3
180.00	3	4.3	4.3	18.6
181.00	4	5.7	5.7	24.3
182.00	5	7.1	7.1	31.4
183.00	1	1.4	1.4	32.9
184.00	2	2.9	2.9	35.7
185.00	2	2.9	2.9	38.6
186.00	4	5.7	5.7	44.3
188.00	2	2.9	2.9	47.1
189.00	1	1.4	1.4	48.6
190.00	2	2.9	2.9	51.4
191.00	1	1.4	1.4	52.9

192.00	3	4.3	4.3	57.1
193.00	5	7.1	7.1	64.3
194.00	1	1.4	1.4	65.7
195.00	1	1.4	1.4	67.1
196.00	3	4.3	4.3	71.4
197.00	1	1.4	1.4	72.9
199.00	5	7.1	7.1	80.0
200.00	2	2.9	2.9	82.9
201.00	4	5.7	5.7	88.6
202.00	2	2.9	2.9	91.4
203.00	3	4.3	4.3	95.7
204.00	1	1.4	1.4	97.1
208.00	1	1.4	1.4	98.6
218.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

## Histogram





## LAMPIRAN 8

### Uji Hipotesis

#### Univariate Analysis of Variance

##### Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Status	1.00	GTY	33
	2.00	GTT	37
Pendapatan	1.00	< 1.500.000	20
	2.00	1.500.000- 2.500.000	29
	3.00	> 2.500.000	21

##### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kompetensi

Status	Pendapatan	Mean	Std. Deviation	N
GTY	< 1.500.000	179.3333	2.30940	3
	1.500.000-2.500.000	188.3333	7.97914	15
	> 2.500.000	194.6000	12.11139	15
	Total	190.3636	10.68240	33
GTT	< 1.500.000	189.0588	7.38639	17
	1.500.000-2.500.000	187.6429	10.37458	14
	> 2.500.000	195.3333	9.04802	6
	Total	189.5405	9.03264	37
Total	< 1.500.000	187.6000	7.69415	20
	1.500.000-2.500.000	188.0000	9.05144	29

> 2.500.000	194.8095	11.10234	21
Total	189.9286	9.78067	70

### Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

Dependent Variable: Kompetensi

F	df1	df2	Sig.
2.175	5	64	.068

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.<sup>a</sup>

a. Design: Intercept + Status + Pendapatan + Status \*  
Pendapatan

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kompetensi

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	963.554 <sup>a</sup>	5	192.711	2.188	.066
Intercept	1684998.489	1	1684998.489	19130.425	.000
Status	124.964	1	124.964	1.419	.238
Pendapatan	865.148	2	432.574	4.911	.010
Status * Pendapatan	209.557	2	104.779	1.190	.311
Error	5637.089	64	88.080		
Total	2531701.000	70			
Corrected Total	6600.643	69			

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## Profile Plots

