

## MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU-GURU SMAN PEKANBARU INDONESIA

M. Nur & Norasmah Othman

### ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menilai dan mengenalpasti tahap motivasi kerja dan kompetensi profesional dalam kalangan guru-guru SMAN Pekanbaru bagi menilai mutu dan kualiti pendidikan di SMAN dari segi peranan dan komitmen guru-guru terhadap bidang keguruan. Motivasi kerja meliputi ciri-ciri berikut: (1) keinginan untuk berjaya, (2) inisiatif ketika bekerja, (3) akauntabiliti profesional serta (4) semangat bekerja dan ketekunan bekerja manakala kompetensi profesionalisme dalam kajian ini pula merujuk kepada ciri-ciri berikut: (1) menguasai matlamat yang berkaitan landasan pendidikan, visi dan misi, (2) memahami dan menguasai sepenuhnya standard pendidikan nasional serta (3) memahami langkah-langkah mengembangkan bahan kurikulum dan bahan pelajaran di bilik darjah. Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan instrumen soal selidik untuk diedarkan kepada 327 orang guru dalam kalangan SMAN Pekanbaru, Indonesia yang melibatkan pemegang Ijazah Sarjanamuda (S1) dan Sarjana (S2). Dapatan kajian tentang tahap motivasi kerja menunjukkan ciri-ciri motivasi kerja yang paling menonjol ialah keinginan untuk berjaya. Hal ini bermaksud guru-guru SMAN Pekanbaru mempunyai dorongan internal untuk berjaya dalam kerjaya, manakala ciri-ciri yang lain hanya berada pada tahap yang sederhana tinggi. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min motivasi kerja guru lelaki dengan guru perempuan SMAN Pekanbaru, Riau, Indonesia. Tahap kompetensi profesional guru-guru SMAN di Pekanbaru, Riau, Indonesia adalah pada tahap yang cukup berkemampuan dengan nilai min skor 70.02. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kompetensi profesional guru lelaki dengan guru perempuan iaitu guru perempuan memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi berbanding guru lelaki.

### Pengenalan

Pengajaran guru memerlukan kemahiran yang pelbagai (Norlander 2009; Soetjipto & Rafli Kosasi 2007) yang hanya boleh diperolehi dari pelbagai faktor sama ada latihan yang diikuti dengan perubahan sikap atau motivasi dalam diri guru yang sentiasa terus berusaha dalam meningkatkan pengetahuan untuk menjamin prestasi guru kekal. Banyak kritikan disuarakan tentang kaedah pengajaran dan aktiviti yang dikendalikan oleh guru-guru di bilik darjah. Oleh sebab itu, mahu tidak mahu, guru-guru perlu melengkapkan diri dengan kemahiran dan keterampilan pengajaran bagi meningkatkan kredibiliti profesionalisme mereka dan memberikan mutu perkhidmatan yang terbaik. Guru seharusnya peka dengan perkembangan semasa yang melanda dunia pendidikan pada hari ini. Guru-guru hendaklah sentiasa berfikir positif dan selalu berusaha meningkatkan kualiti pendidikan bagi melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran (P&P) yang berkesan. Hal ini selaras dengan kehendak pemerintah bagi memberikan pengalaman pendidikan yang bermakna kepada murid-murid sebagai platform membentuk disiplin keilmuan dan jatidiri pelajar.

### Motivasi Kerja

Faktor dalaman menjadi tunjang kekuatan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2000) semakin tinggi motivasi seorang guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dilaksanakan. Zainal Abidin Mohamed (1999) menyatakan bahawa motivasi adalah kesediaan untuk memberi sumbangan bagi mencapai tujuan organisasi melalui keupayaan individu dengan memenuhi tuntutan dan keperluan. Bafadal Ibrahim (1992) merujuk motivasi sebagai keinginan (*desire*) dan kemahuan



(*willingness*) dalam mengambil keputusan bertindak serta menggunakan seluruh kemampuan sosial dan fizikal.

Motivasi kerja sangat penting bagi menjelaskan kenapa pekerja melakukan pekerjaan mereka (Hoy, Charles, Collin & Margareth. 2000). Keperluan merupakan faktor penggerak motivasi kerja dan akan berterusan sepanjang tempoh perkhidmatannya. Flippo (1997) pula menyatakan bahawa motivasi adalah suatu keterampilan dalam menggabungkan kepentingan pekerja dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan pekerja diberi kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Guru merupakan pengendali pendidikan dan pemimpin pengajaran di bilik darjah. Oleh sebab itu, guru yang bermotivasi dan memiliki kompetensi akan menghasilkan pengajaran yang cemerlang. Guru perlu memanfaatkan semua sumber yang tersedia seoptimum mungkin, agar proses pengajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Aminuddin 1994). Abdulhak (2001) menegaskan bahawa kurikulum terbaik (*ideal*) tidak akan membawa apa-apa makna, jika sekiranya tiada kesungguhan guru untuk menyampaikan dan menterjemahkan bahan pelajaran kepada pelajar. Kesungguhan ini hanya akan berlaku apabila gurunya mempunyai sifat motivasi yang tinggi.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (*internal*), mahupun dari luar diri seseorang (*eksternal*) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan untuk memenuhi keperluan dalam melaksanakan pekerjaan secara bersungguh-sungguh. Wijaya dan Djadjuri (1984) turut menegaskan bahawa motivasi guru adalah berlandaskan kebebasan guru mencuba idea baru, melaksanakan tanggungjawab tertentu dan unsur-unsur dalaman dalam tugas guru yang tidak mengaitkan elemen gaji sebagai faktor utama. Penambahbaikan dalam motivasi guru akan mempengaruhi secara langsung pencapaian pelajar. Pandangan ini disokong oleh Deci dan Ryan (1980). Indikator dari motivasi kerja ini berkaitan kemahuan untuk berjaya dan menghasilkan kualiti kerja tinggi. Dalam kajian ini fokus motivasi kerja guru lebih menumpukan dari aspek keinginan untuk berjaya, inisiatif ketika bekerja, akauntabiliti profesion, semangat bekerja dan ketekunan bekerja. Aspek ini mempunyai pengaruh yang kuat dalam menentukan prestasi kerja guru (Timpe 1998; Flippo 1999).

### **Kompetensi Profesionalisme**

Menurut Mulyasa (2003), kompetensi profesional guru dapat dikembangkan melalui ciri-ciri berikut, iaitu: (1) landasan pendidikan, (2) visi dan misi pendidikan, (3) standard dan piawaian pendidikan nasional, (4) kurikulum pelajaran, (5) program pengajaran dan (6) media dan sumber pelajaran serta (7) teori pelajaran. Kemampuan guru untuk menguasai perkara ini juga turut meningkatkan prestasi kerja guru. Dadang Rahman Munandar (2003) pula menegaskan kualiti guru mempunyai kekuatan dari aspek motivasi dan kompetensi profesionalisme yang dapat membantu mempercepatkan proses mencapai visi dan misi pendidikan Nasional Indonesia.

Dalam Undang-undang No. 20 (2003) dan Undang-Undang No. 14 (2005) telahpun ditegaskan bahawa guru merupakan tenaga profesional yang perlu memenuhi tiga komponen profesion keguruan iaitu: (1) Asas keilmuan guru, (2) Matlamat profesyen keguruan dan (3) Matlamat latihan perguruan. Bagi mencapai matlamat tersebut, pelbagai usaha telah dilakukan oleh pihak Departemen Pendidikan Nasional Indonesia. Antara langkah-langkah yang diambil ialah memperkenalkan penyelenggaraan program persijilan guru bagi Kursus Dalam Perkhidmatan. Selain daripada itu, melaksanakan program-program peningkatan profesional di peringkat sekolah berbentuk diskusi dan forum, namun masih belum dapat memenuhi keperluan dan matlamat yang telah ditetapkan.

Selain itu, kompetensi guru amat penting bagi mengawasi, membina, dan mengembangkan kemampuan pelajar baik secara sendiri, profesional mahupun sosial. Dengan demikian, guru dituntut untuk bekerja secara sistematik, konsisten dan kreatif (Arifin 2002). Gurulah yang menentukan proses pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Kesungguhan guru melaksanakan pengajaran dengan berkesan bergantung kepada motivasi kerja guru dan kompetensi profesional mereka (Jamal Ma'mur Asmani 2009).

Kompetensi profesional guru merupakan satu kemahiran yang seharusnya di kuasai oleh guru-guru bagi menentukan sejauhmanakah tahap profesionalisme seorang guru yang mempunyai kualiti selaras dengan kehendak Departemen Pendidikan Nasional Indonesia berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 yang mana kompetensi profesional guru ini di ukur berdasarkan sejauhmana guru-guru SMA Pekanbaru dapat menguasai matlamat yang berkaitan dengan landasan kependidikan iaitu visi dan misi, memahami dan menguasai sepenuhnya standard pendidikan nasional bagi mengembangkan kurikulum serta bahan pengajaran dalam bilik darjah. Selain itu, guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi juga perlu mempunyai kemahiran dalam mengendalikan proses pengajaran dan pembelajaran berdasarkan penggunaan media dan sumber belajar terkini. Kompetensi profesional juga merujuk kepada kemampuan guru dalam menerapkan teori pendidikan selari dengan perkembangan pelajar yang dinyatakan oleh Soetjipto dan Rafli Kosasi (2007), Norlander (2009) dan Oemar Hamalik (2006).

### **Mutu dan Kualiti Pendidikan di Indonesia**

Dewasa ini, terdapat pandangan bahawa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Pandangan ini berdasarkan pada beberapa isu yang timbul dalam bidang pendidikan Indonesia. Antara permasalahan yang dibangkitkan ialah komitmen guru terhadap tugas masih lagi rendah walaupun berbagai-bagai usaha peningkatan telah dilaksanakan oleh kerajaan. Ternyata masih banyak pihak merasakan tidak puas hati tentang mutu pendidikan sama ada di peringkat sekolah rendah mahupun peringkat sekolah menengah atas (Soejipto & Rafli 2007).

Ariffin (2000) mengemukakan bahawa ada tiga punca rendahnya profesionalisme guru. Pertama, masih banyak guru yang tidak melaksanakan profesion secara menyeluruh. Kedua, rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesion keguruan. Ketiga, pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih berada pada tahap yang belum memuaskan dalam melaksanakan dasar atau polisi terhadap pihak-pihak yang terlibat.

Di Pekanbaru, persoalan yang banyak mendapat perhatian masyarakat adalah masalah guru. Perbincangan yang berlegar dalam kalangan ibu bapa tentang sekolah ialah : (1) Anak mereka ponteng kelas tertentu, (2) Anak mereka dibebankan dengan kerja sekolah yang banyak, (3) Guru sering tidak hadir dan tidak ada pengganti, (4) Pencapaian pelajar yang terus-menerus rendah, (5) pelajar mengeluh keletihan kerana mencatat bahan pelajaran yang sangat banyak dan masalah lain berkaitan dengan guru (Hermawan 1979). Langkah-langkah konkrit perlu dilakukan untuk mengatasi masalah ini agar tidak berterusan, fenomena yang berlaku di Pekanbaru ini turut sama berlaku di sekolah-sekolah kendalian Jabatan Pendidikan Menengah dan SMA seluruh Republik Indonesia.

Kenyataan yang ditemui di sekolah melalui tinjauan yang dibuat mendapati masih ada guru-guru yang kurang bersemangat untuk melaksanakan kerja dengan baik, keterampilan melaksanakan proses pengajaran yang rendah dan tidak menguasai bahan pengajaran ketika proses pengajaran. Bahkan ada juga guru yang tidak membuat program pengajaran yang sempurna. Situasi ini menunjukkan kurangnya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas atau prestasinya (Keenan 1996).

### **Metodologi Kajian**

Kumpulan sasaran yang dikaji terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri, di Pekanbaru, Riau, Indonesia. Guru-guru yang terlibat merupakan pemegang Ijazah Sarjana Muda (S1) dan Ijazah Sarjana (S2). Saiz sampel kajian ini melibatkan 127 orang guru di wilayah Pekanbaru, Riau yang terdiri daripada 12 Sekolah Menengah Atas Negeri yang melibatkan pelbagai pengkhususan dan bidang. Penentuan saiz sampel kajian adalah selari dengan jadual penentuan sampel yang dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Sampel yang dipilih dalam kajian di buat secara rawak berstrata berdasarkan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Pekanbaru, Riau, Indonesia.

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan yang hanya menggabungkan beberapa teori yang dikemukakan iaitu dari aspek motivasi kerja merujuk kepada teori yang dikemukakan oleh Timpe (1998),

Herbert (1998) dan Harsey dan Blanchard (1996) yang hanya melibatkan elemen-elemen berikut: (1) Kemahuan yang kuat untuk berjaya, (2) Mempunyai inisiatif, (3) Semangat yang tinggi untuk bekerja dan (4) Ketekunan bekerja manakala aspek kompetensi profesional yang dikaji dalam kajian ini adalah merujuk kepada tujuh elemen penting dalam pendidikan, iaitu: (1) Landasan pendidikan, (2) Visi dan misi pendidikan, (3) Standard pendidikan nasional, (4) Kurikulum mata pelajaran, (5) Pengurusan kelas, (6) Media dan sumber pelajaran dan (7) Teori-teori pendidikan. Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen utama bagi tujuan pengumpulan data. Oleh itu, dapatan data yang diperolehi bergantung kepada kejujuran responden memberi jawapan kepada pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam soal selidik.

### Tinjauan Literatur

Dalam Islam, tugas guru dianggap mulia kerana kerja guru adalah ibadah, berfungsi untuk membawa kebenaran dan membentuk sahsiah dalam kalangan pelajar (Hanafi Kamal, 1989). Dalam dimensi yang berbeza, di Barat guru merupakan kerja profesional yang memerlukan tahap pengetahuan, kemahiran dan keterampilan dengan bidang tugas yang pelbagai dan multi peranan. Oleh sebab itu, Crow dan Crow (1978) menganggap tugas mengajar mempunyai nilai seni dan saintifik yang melibatkan komponen-komponen tertentu sebagai model pengajaran. Menurut Slamet (2006) seseorang guru yang berkemampuan seharusnya : (1) memahami mata pelajaran yang akan diajar kepada murid, (2) memahami piawai kompetensi dan sukatan pelajaran yang telah ditetapkan oleh Kementerian, (3) memahami struktur, konsep dan kaedah keilmuan bagi menyampaikan bahan pelajaran dan (4) dapat membuat perkaitan antara bahan pelajaran dengan isu semasa dan pengetahuan sedia ada pelajar.

Menurut Daniel & David (2001) guru merupakan individu yang dapat menjadi pengantar ilmu pengetahuan dari sumber pelajaran kepada anak murid dan merupakan satu medium pendewasaan. Sehubungan dengan itu, Jamal Ma'mur (2009) mengemukakan enam kriteria guru yang ideal pada masa depan, iaitu : (1) belajar sepanjang hayat, (2) literasi sains dan teknologi, (3) beketrampilan melaksanakan penyelidikan tindakan, (4) menghasilkan karya penulisan dan (5) berupaya mendidik murid berdasarkan falsafah konstruktivisme dan pendekatan kontekstual.

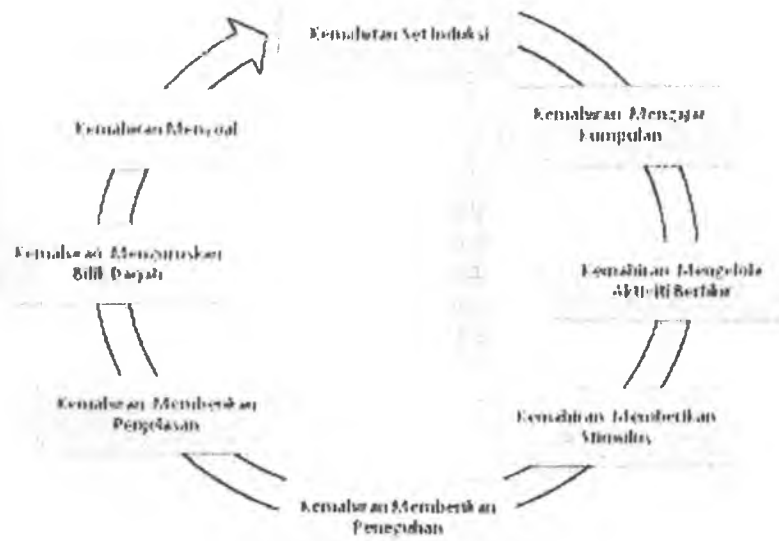
Istilah *profesion perguruan* mempunyai makna yang sama dengan istilah pekerjaan yang bererti keahlian yang diperolehi melalui pendidikan dan latihan khusus. Guru juga adalah seorang profesional dalam jabatan/institusi yang perlu menjalankan peranan jabatan dan pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan ketrampilan khusus. Menurut kriteria UNESCO, pendidikan berkualiti adalah kombinasi antara guru profesionalisme yang berintegriti dan guru yang memiliki kompetensi. Bagi Hasyim Ashaari (2008), kualiti seorang guru harus menjadi prioriti dalam usaha mengembangkan corak pendidikan yang efektif. Menurut Djohar (1987), terdapat tiga komponen asas bagi seorang guru. Pertama, guru yang memiliki kompetensi mengajar mengikut bidang. Kedua, guru yang memiliki kemahiran profesional. Ketiga, guru yang berketrampilan dalam melaksanakan tugas. Aspek yang sama turut dikemukakan oleh Baratz Snowden (1992) dalam bukunya *Profesional Teaching Standard* mengemukakan prestasi piawai yang dikategorikan kepada dua perkara asas, iaitu :apa yang seharusnya diketahui oleh guru? dan bagaimana meningkatkan minat belajar pelajar?. Menurut Turney (1977), terdapat beberapa keterampilan yang harus ada pada seorang guru profesional.

Seorang guru profesional perlu memikirkan cara untuk mengelola aktiviti pembelajaran yang menarik, mempermudah bahan pelajaran untuk difahami oleh pelajar dan dalam masa yang sama bersifat berpusatkan pelajar (*student centered*) dengan melibatkan seramai mungkin pelajar dalam aktiviti pembelajaran yang dikendalikan. Guru yang profesional akan memberi keutamaan kepada pelajar sebagai pelanggan perkhidmatan. Mereka akan berusaha mengarahkan pelajar untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan disamping melaksanakan program pengayaan dan pemulihan agar bahan pelajaran yang diajar dapat dikukuhkan dalam ingatan pelajar. Dalam masa yang sama, guru dapat menyelesaikan masalah pelajar dalam mengikuti pengajaran dan pembelajaran.

Landasan kependidikan adalah kayu ukur tugas profesional keguruan, juga visi, misi pendidikan nasional



itu sendiri selain hal-hal yang berkaitan dengan kod etika keguruan, standard pendidikan nasional dan kurikulum pelajaran yang menjadi bidang tugas masing-masing. Semua pengetahuan ini akan membentuk ciri-ciri keperibadian serta kompetensi seorang guru yang berwawasan dan mempunyai fikiran pendidikan yang jelas.

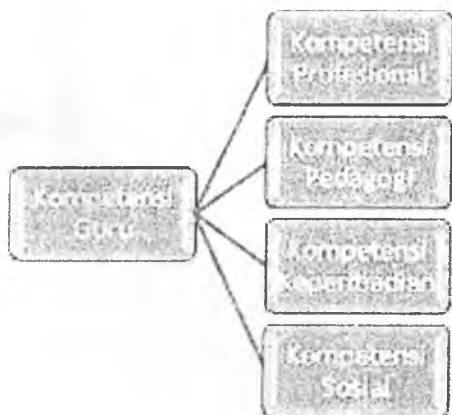


Rajah 1 Kemahiran Profesionalisme Guru

Di Indonesia, Undang-undang Nomor 8 (1974), menetapkan guru sepertimana pegawai negeri yang lain adalah tertakluk kepada peraturan dan etika kepegawaian yang rasmi baik di peringkat sekolah mahupun di peringkat jabatan. Dalam kongres Persatuan Guru-guru Republik Indonesia (PGRI) kali ke 13, Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) ada menegaskan tentang kepentingan kod etika guru sebagai landasan moral dan panduan tingkah laku bagi seluruh guru-guru di Indonesia dalam melaksanakan tugas keguruan dan jawatan profesional mereka. Sehubungan dengan itu, Robiah Sidin (1993) melihat kod etika guru sebagai langkah untuk memartabatkan profesion keguruan agar terus dihormati dalam masyarakat dan mempunyai landasan undang-undang serta moral yang boleh dijadikan asas panduan kepada guru-guru untuk melaksanakan prosedur kerja secara profesional.

Konsep profesional mengandungi makna dan skop yang komprehensif bukan hanya terhad kepada kepakaran dan kemahiran, tetapi membentuk integriti peribadi dan komitmen individu. Seluruh keupayaan dan integriti peribadi tersebut akan mempengaruhi reputasi dan hasil kerja seseorang guru dalam bidang tugasnya. Oleh itu, profesionalisme menuntut pembinaan integriti peribadi terhadap profesion (Doyle 1990). Model *Performance Based Teacher Education* (PBTE) yang berkembang di Amerika Syarikat turut dilaksanakan di Indonesia dalam kerangka meningkatkan kompetensi profesional guru-guru yang mengandungi dua perkara utama: (1). *Implied Characteristic* iaitu menerapkan kemahiran pengajaran yang bersifat individual bagi menghadapi pelajar yang berbeza-beza, memberi maklum balas terhadap respon pelajar, mewujudkan serangkaian tindakan yang bermula daripada proses dan produk serta pengajaran yang berbentuk modul dan (2). *Describe Characteristic* yang menekankan peranan guru

sebagai pemudahcara dalam situasi nyata, membimbing pelajar mengambil keputusan, menyediakan bahan pembelajaran yang bermakna, melibatkan pelajar dalam membuat keputusan, menjalankan kajian dan penyelidikan serta mengukuhkan peranan profesional guru dalam bilik darjah (Suryobroto 1997). Persyaratan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran yang dikembangkan dalam program penataran guru di Indonesia adalah meliputi empat aspek. Lihat rajah 2 berikut.



Rajah 2 Kompetensi Guru

#### Dapatan Kajian

Analisis kajian yang dilakukan terhadap motivasi kerja guru diukur melalui beberapa indikator iaitu: (1) keinginan untuk berjaya; (2) inisiatif ketika bekerja; (3) tanggungjawab; (4) semangat yang tinggi ketika bekerja; dan (5) ketekunan dalam bekerja (Timpe 1998; Herbert 1998) manakala indikator bagi mengukur tahap kompetensi profesional responden pula terdiri daripada: (1) penguasaan landasan pendidikan; (2) penguasaan visi, misi dan tujuan pendidikan; (3) pemahaman standard pendidikan nasional; (4) penguasaan dan pengembangan kurikulum; (5) pengurusan bilik darjah dan aktiviti pembelajaran; dan (6) kemampuan menggunakan media dan sumber pembelajaran.

#### Tahap Motivasi Kerja Guru-guru SMAN Pekanbaru

Ciri-ciri yang paling menonjol dalam konstruk motivasi kerja guru adalah keinginan untuk berjaya. Ini bermaksud guru-guru SMAN Pekanbaru mempunyai keinginan yang tinggi untuk berjaya dalam kerjaya mereka manakala bagi aspek lain dalam konstruk ini seperti aspek inisiatif ketika bekerja, semangat yang tinggi ketika bekerja dan ketekunan dalam bekerja berada di tahap sederhana tinggi. Situasi ini juga menggambarkan guru-guru SMAN Pekanbaru juga mempunyai sikap positif terhadap aspek-aspek lain dalam konstruk motivasi kerja guru. Daripada dapatan kajian ini, akauntabiliti guru-guru SMAN Pekanbaru berada pada tahap yang sederhana rendah dan menggambarkan sikap komited dan kualiti kerja yang rendah. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min motivasi kerja guru lelaki dengan guru perempuan Sekolah Menengah Atas Negeri. Guru perempuan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi daripada guru lelaki. Jika ditinjau dari aspek pembolehubah pengalaman kerja pula, didapati guru yang berpengalaman kerja 4 hingga 9 tahun antara 10 hingga 15 tahun dan 16 hingga 25 tahun.

#### Tahap Kompetensi Profesional Guru-guru SMAN Pekanbaru

Tahap kompetensi profesional guru-guru SMAN di Pekanbaru Riau Indonesia adalah pada tahap cukup berkompentensi dengan min skor 70.02. Hasil kajian ini hampir selari dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Eko Putro Widoyoko (2005) yang menyatakan bahawa kebanyakan guru yang memasuki

sistem pendidikan mempunyai tahap kompetensi profesional yang memuaskan kerana tahap kelayakan akademik tertentu merupakan indikator pemilihan mereka dalam kerjaya perguruan. Analisis data kompetensi profesional guru SMAN di Pekanbaru Riau Indonesia dirumuskan berdasarkan aspek kompetensi yang memperoleh min paling tinggi sehinggalah min yang paling rendah. Justeru, kompetensi profesional guru berdasarkan aspek yang dikaji adalah seperti berikut: (1) penguasaan landasan pendidikan (berkompetensi); (2) penguasaan visi, misi dan tujuan pendidikan (berkompetensi); (3) pemahaman dan penguasaan standard pendidikan nasional (cukup berkompetensi); (4) penguasaan dan pengembangan kurikulum (cukup berkompetensi); (5) pengurusan bilik darjah dan aktiviti pembelajaran (kurang berkompetensi); (6) kemampuan menggunakan media dan sumber pembelajaran (kurang berkompetensi). Ini menunjukkan bahawa kompetensi profesional guru-guru SMAN di Pekanbaru Indonesia masih perlu dipertingkatkan lagi.

Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kompetensi profesional guru lelaki dengan guru perempuan Sekolah Menengah Atas Negeri Pekanbaru Indonesia. Guru perempuan memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki. Hasil kajian ini selari dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Eko Putro Widoyoko (2005) yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan kompetensi profesional guru berdasarkan jantina di mana guru perempuan mempunyai kompetensi profesional yang lebih tinggi berbanding guru lelaki. Bagi aspek kompetensi profesional guru pula didapati terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kompetensi profesional berdasarkan pengalaman kerja guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri. Guru yang berpengalaman kerja 16 hingga 25 tahun memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi berbanding guru yang berpengalaman 10 hingga 15 tahun dan 4 hingga 9 tahun.

#### **Hubungan Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional**

Dapatan ini membawa maksud terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi kerja, latihan dalam perkhidmatan, kompetensi profesional dengan prestasi kerja guru-guru Sekolah Menengah Atas Pekanbaru. Hasil kajian ini selari dengan dapatan oleh Dadang Rahman Munandar (2003), Alice Tjandralila Rahardja (2002), Halimah Harun (2006) dan Mohd Yusof Abdullah et al. (2006) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, latihan dalam perkhidmatan dan kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru.

Seseorang dikatakan kompeten dalam bidang tertentu jika mempunyai kecekapan kerja yang selaras dengan tuntutan bidang kerja (Bambang Indriyanto 2001). Bambang menyenaraikan ciri-ciri kompetensi profesional perlu diukur dalam aspek perancangan dan persediaan mengajar; persekitaran kelas; proses pengajaran dan tanggungjawab profesional. Huraian hujah oleh Bambang jika dilihat dalam konteks kajian ini merangkumi aspek motivasi kerja dan kompetensi profesional.

#### **Implikasi Kajian**

Kajian ini juga boleh menyumbang kepada pengetua Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), Pekanbaru untuk dijadikan panduan dalam meningkatkan prestasi kerja guru melalui peningkatan iklim komunikasi, pelaksanaan latihan dan peningkatan kompetensi profesional. Kajian ini memberi implikasi terutamanya kepada para guru di SMAN di Pekanbaru, Riau itu sendiri. Berdasarkan kepada dapatan kajian yang mendapati bahawa tahap prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas Pekanbaru belum lagi mencapai tahap yang memuaskan, maka pelbagai usaha perlu dilakukan oleh pihak Kementerian Pelajaran Negeri Pekanbaru untuk meningkatkan kualiti pendidikan khususnya dalam proses pengajaran dan pembelajaran guru di sekolah dalam bentuk strategi, teknik dan pendekatan yang digunakan selaras dengan perkembangan semasa dan persekitaran yang dinamik.

Secara keseluruhannya, tahap motivasi kerja guru ini dilihat berada pada tahap sederhana tinggi yang memerlukan tindakan khusus bagi mempertingkatkaninya dari masa ke semasa. Pelbagai aktiviti khusus yang difokuskan ini datangnya dari pihak kementerian pendidikan dan juga sekolah agar motivasi guru dapat dipertingkat dan dilaksanakan secara konsisten bagi menjamin kualiti pendidikan guru selari dengan



pendidikan di era global yang lebih mencabar. Dapat diperhatikan bahawa guru-guru SMAN Pekanbaru ini mempunyai keinginan kuat untuk berjaya dan potensi ini agak meyakinkan merujuk kepada dapatan hasil tidak kira apa pun jantina mereka. Situasi ini boleh diambil kira oleh pihak berautoriti terutamanya Kementerian Pelajaran.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa guru perempuan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi berbanding guru lelaki berdasarkan perbezaan min yang signifikan di antara kedua-dua jantina ini dalam aspek motivasi kerja. Oleh itu, petunjuk ini perlu dijadikan satu catatan penting bagi pengetua sekolah dan kementerian pelajaran bagi memikirkan beberapa alternatif untuk menghasilkan tindakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru lelaki dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran secara holistik. Tahap kompetensi profesional guru SMAN Pekanbaru secara keseluruhannya berada pada kedudukan yang boleh juga diterjemahkan sebagai di tahap sederhana. Justeru, terdapat ruang dan keperluan bagi kompetensi profesional mereka ini untuk dipertingkatkan lagi, terutamanya dalam aspek pengelolaan bilik darjah dan kemahiran menggunakan media dan sebarang sumber belajar.

Mengikut pendapat Slyvia dan Hutchinson (1985) kompetensi guru sebenarnya dapat dipengaruhi oleh faktor diri atau faktor internal dan faktor situasional atau faktor eksternal. Faktor internal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pelatihan dan sebagainya. Manakala faktor eksternal seperti matlamat organisasi, persekitaran sekolah, fasiliti, gaji, persekitaran sosial dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Berdasarkan faktor-faktor tersebut yang mempunyai impak tersendiri dari segi implikasinya kepada masyarakat, pihak kementerian pelajaran dengan ini memberikan peluang kepada guru-guru SMAN untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke taraf yang lebih tinggi. Usaha tersebut boleh ditingkatkan lagi dengan memberikan kemudahan kepada guru untuk dapat melanjutkan pendidikan seperti memberikan biasiswa serta kemudahan-kemudahan lain yang boleh meringankan beban guru dan keluarga selama proses pengajian bagi mendapatkan kelayakan akademik yang lebih tinggi. Selain daripada itu, aspek kompetensi profesional, yang juga disebut kemahiran profesional sebenarnya memberi sumbangan yang minima terhadap prestasi kerja guru, bermakna kompetensi sahaja tidak memadai dalam memberikan perkhidmatan, kerana terdapat faktor-faktor lain.

### Kesimpulan

Dapatan yang diperolehi memberi petunjuk kepada guru-guru SMAN Pekanbaru untuk mempertingkatkan keupayaan dengan mengambil inspirasi daripada guru-guru yang cemerlang dan berusaha menambahkan pengetahuan dan memiliki kompetensi yang lebih tinggi melalui pembelajaran yang berterusan dan latihan yang konsisten. Landasan kependidikan nasional berkaitan visi dan misi pendidikan Nasional seharusnya difahami oleh semua guru bagi meningkatkan khidmat profesional dengan lebih bermutu dan membawa perubahan yang positif dalam diri murid-murid.

### RUJUKAN

- Alice Tjandralila Rahardja. 2002. Hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta.
- Bafadal Ibrahim. 1992. *Supervisi pengajaran: teori dan aplikasi dalam membina profesionalisma guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Eko Putro Widyoko. 2005. Kompetensi mengajar guru IPS SMA Kabupaten Purworejo. Kajian Pensyarah Muda. Dirjen Pendidikan Tinggi Indonesia.
- Bambang Indriyanto .2001. *Naskah akademik tentang tenaga kependidikan*. Pusat Penelitian Kebijakan BPPN Depdiknas, Jakarta.
- Crow & Crow, 1978. *Educational psychology windows on teaching*. Dubuque: Brown & Benchmark Publishers
- Dadang Rahman Munandar. 2003. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi profesional guru dan kinerja guru. Tesis Dr. Fal. Program Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana, Universiti Pendidikan Indonesia.





- Daniel, M & David, R. 2001. *Effective teaching: evidence and practice*. London: Sage Publication Co.
- Djohar, H. 2006. *Guru, pendidikan dan pembinaannya : penerapannya dalam pendidikan dan UU Guru*. Yogyakarta : Grafika Indah.
- Doyle, W. 1990. Theme in teacher education research Dlm. *Handbook of Research on Teacher Education*, A Project of the Association of teacher Educator. New York: Macmillan Publishing Company.
- Flippo, R.F. 1999. *What do the experts say*. San Francisco : Jossey Bass.
- Halimah Harun. 2006. Minat, motivasi dan kemahiran mengajar guru pelatih. *Jurnal Pendidikan 31*. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hanafi Kamal. 1989. Penyediaan guru dan budaya sekolah, *Kertas kerja 5, Laporan Seminar Kebangsaan Pendidikan Guru*, Kementerian Pendidikan Malaysia. 11 - 13 Disember 1989, Melaka.
- Herbert, G & Gullet, R. 1998. Terj. Kartasaputra. *Organisasi teori dan tingkahlaku*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoy, Charles, Collin & Margareth. 2000. Educational administration. Theory research and practice. Ed. Ke 5. New York: McGraw-Hill Book.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. Determining sample size for research activities in education and psychological measurement. Dlm. Isaac, S & Micheal, W.B. *Handbook in Research and Education*. California: Edits Publisher.
- Mohd Yusof Abdullah, Salleh Abd Rashid dan Zulkifli Mohamed. 2006. Kekuatan hubungan motif, sikap dan latihan perguruan dengan profesionalisme keguruan pelajar tahun akhir program pendidikan IPTA. Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial Universiti Malaysia Sabah.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum berbasis kompetensi konsep, karakteristik dan implementasinya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Norlander, K.A 2009. *My life story: school of education*. Connecticut: University of Connecticut.
- Robiah Sidin. 1993. *Classroom management*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Robbins, S.P. 2000. *Organizational behavior: concepts, controversies, application.*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Slamet, P.H. 2006. *Guru dan pembelajaran*. Jakarta : Penanda Media.
- Slyvia, R. D. dan Hutchinson, T. 1985. What makes ms. Johson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*. 38: 841-856.
- Soejipto & Raflis Kosasi, 2007. *Profesi keguruan* . Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Suryobroto, B. 1997. *Beberapa aspek dasar-dasar kependidikan*. Jakarta : Rinneka Cipta.
- Timpe, D (1998). Terj. *Prestasi guru*. Jakarta : PT Elex Media Kompotindo.
- Undang-undang Nomor 8. 1974.
- Undang-undang Nomor 14, 1980.

