

**MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SERTIFIKASI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
DI KECAMATAN KEMRANJEN
KABUPATEN BANYUMAS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Sabiq Habibi
NIM 10101244007

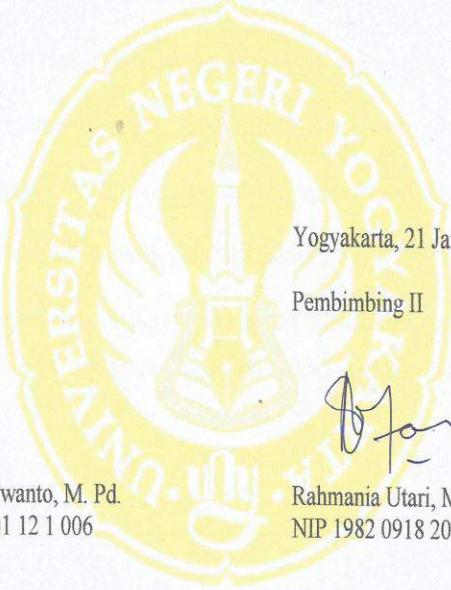
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FEBRUARI 2015**

PERSETUJUAN

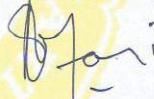
Skripsi yang berjudul "MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SERTIFIKASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS" yang disusun oleh Sabiq Habibi, NIM 10101244007 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I


Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd.
NIP 19760807 2001 12 1 006


Yogyakarta, 21 Januari 2015

Pembimbing II


Rahmania Utari, M. Pd.
NIP 1982 0918 2005 01 2 001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabiq Habibi

NIM : 10101244007

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

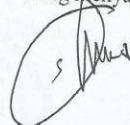
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan/kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah berlaku.

Tanda tangan dosen pengaji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 21 Januari 2015

Yang menyatakan,

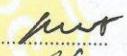


Sabiq Habibi

NIM 10101244007

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SERTIFIKASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS" yang disusun oleh Sabiq Habibi, NIM 10101244007 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Januari 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd.	Ketua Penguji		11-02-2015
Tina Rahmawati, M. Pd.	Sekretaris Penguji		11-02-2015
Fathur Rahman, M. Si.	Penguji Utama		12-02-2015
Rahmania Utari, M. Pd.	Penguji Pendamping		11-02-2015

17 FEB 2015

Yogyakarta,

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Haryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Perbaiki kekurangan yang ada, atau... selamanya kehidupan tidak akan pernah berubah”.

(Ust. Yusuf Mansur)

“ Tidak ada kesuksesan yang bisa dicapai seperti membalikkan telapak tangan. Tidak ada keberhasilan tanpa kerja keras, keuletan, kegigihan, dan kedisiplinan”.

(Chairul Tanjung)

PERSEMPAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta yang dengan penuh kesabaran, pengorbanan, dan kasih sayang serta doa yang senantiasa di panjatkan kepada Allah SWT sehingga saya tidak pernah menyerah dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Kakakku yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan.

**MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SERTIFIKASI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
DI KECAMATAN KEMRANJEN
KABUPATEN BANYUMAS**

Oleh
Sabiq Habibi
NIM 10101244007

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pengembangan kompetensi guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di SMP se-Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dengan waktu penelitian mulai bulan Oktober 2014 dan selesai pada bulan November 2014. Sampel penelitian adalah Guru SMP bersertifikasi sebanyak 86 guru. Teknik pengumpulan data yaitu angket. Uji validitas yang digunakan pada angket yaitu *expert judgement* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Analisis data penelitian menggunakan persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas tergolong tinggi dengan perolehan sebesar 86%. (2) motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas tergolong sedang dengan perolehan sebesar 69%.

Kata Kunci: *motivasi, pengembangan kompetensi*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tugas akhir (skripsi) ini dapat terselesaikan.

Skripsi yang berjudul “Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas” ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta staff, yang telah memohonkan ijin penelitian untuk keperluan skripsi.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah menyetujui dan memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian sampai pada penyusunan skripsi.
3. Bapak Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd selaku pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dengan sabar dan ikhlas untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan petunjuk dalam penyelesaian tugas akhir (skripsi) ini.
4. Ibu Rahmania Utari, M.Pd selaku pembimbing II skripsi yang telah membimbing penulis dengan penuh keikhlasan, memberikan arahan serta petunjuk yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Rekan-rekan prodi Manajemen Pendidikan khususnya kelas B angkatan 2010 dan sahabat-sahabatku yang telah membantu dan memberikan dukungan demi tersusunnya laporan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Akhir kata semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 21 Januari 2015

Penulis

A handwritten signature enclosed in a circle, appearing to read "S. HABIBI".

Sabiq Habibi

DAFTAR ISI

hal

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kompetensi Guru SMP	10
1. Pengertian Kompetensi	10
2. Macam-macam Kompetensi Guru	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru	17
B. Pengembangan Kompetensi Guru SMP	18
1. Konsep Pengembangan Kompetensi Guru	18
2. Tujuan Pengembangan Kompetensi Guru	21
3. Jenis Pengembangan Kompetensi Guru	22

C. Motivasi Guru SMP	32
1. Pengertian Motivasi	32
2. Macam-macam Motivasi	33
3. Fungsi Motivasi Guru	34
4. Indikator Motivasi dalam Pengembangan Kompetensi Guru	36
D. Penelitian yang Relevan	39
E. Kerangka Pikir	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Waktu dan Tempat Penelitian	43
C. Variabel Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Instrumen Penelitian	47
1. Pengembangan Instrumen	47
2. Pengukuran Instrumen Penelitian	48
G. Uji Validitas dan Realibilitas	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	51
H. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Penelitian dan Umum Lokasi Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	58
C. Pembahasan	71
D. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA 85	
LAMPIRAN 89	

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Populasi dan Sampel Guru Sertifikasi SMP	46
Tabel 2. Kisi-kisi Persiapan Penyusunan Instrumen	48
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen	51
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	52
Tabel 5. Kategori Skor Penilaian	54
Tabel 6. Jumlah SMP per Kelurahan	55
Tabel 7. Hasil Penelitian Motivasi Internal	59
Tabel 8. Hasil Penelitian Motivasi Eksternal	66

DAFTAR GAMBAR

hal

Gambar 1. Diagram Mengenai Indikator Motivasi Internal	60
Gambar 2. Diagram Tiap-tiap Pernyataan Motivasi Internal	62
Gambar 3. Diagram Mengenai Indikator Motivasi Eksternal	67
Gambar 4. Diagram Tiap-tiap Pernyataan Motivasi Eksternal	69

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
1. Instrumen Penelitian	89
2. Uji Validitas dan Realibilitas	97
3. Data Penelitian.....	100
4. Surat Ijin Penelitian	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai suatu bangsa biasanya dijadikan sebagai tolak ukur kemajuan bangsa itu. Kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari kualitas pendidikan, dimana salah satu komponen utamanya adalah guru. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik di kelas melalui proses pembelajaran. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Untuk mengantisipasi perkembangan pendidikan yang semakin berat

maka profesionalisme guru harus dikembangkan. Kompetensi profesional dan pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang menjadi landasan seorang guru dalam menjalankan profesi mengajarnya, karena mengajar memerlukan sebuah kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta pemahaman akan landasan-landasan kependidikan.

Berbagai cara dapat ditempuh dalam pengembangan kompetensi baik melalui pembinaan, pendidikan prajabatan, dan pendidikan dalam jabatan yang dapat berupa *supervisi* (bantuan/pembinaan), pendidikan lanjutan melalui program beasiswa, uji sertifikasi guru secara teratur dari sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mutu situasi belajar-mengajar dapat ditingkatkan. Akan tetapi beberapa upaya tersebut belum menjadikan jaminan terhadap peningkatan kompetensi guru secara signifikan. Beberapa upaya tersebut perlu kiranya didukung oleh kesadaran dari diri guru itu sendiri untuk senantiasa berusaha meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan.

Kewajiban bagi guru untuk memiliki dan mengembangkan kompetensi sangat diperlukan, mengingat hal ini sudah ada dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu bahwa setiap guru wajib memiliki kompetensi dan mampu mengembangkannya. Setiap guru sebenarnya mempunyai potensi untuk selalu meningkatkan kompetensinya, akan tetapi tidak jarang guru kurang termotivasi, rendahnya kesadaran, banyaknya beban tugas, dan minimnya biaya dan kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan menjadi faktor penghambat bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya. Guru perlu melaksanakan refleksi pembelajaran

secara rutin. Hal ini dimaksudkan agar guru mengetahui aspek-aspek apa saja yang masih kurang dalam proses belajar mengajar diperiode sebelumnya untuk selanjutnya guru melakukan perbaikan lebih lanjut pada periode berikutnya.

Berhubungan hal di atas, Suyoto dkk (2008: 242) mengemukakan guru harus memiliki kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, seperti setiap kali ada perubahan kurikulum, regulasi yang terkait dengan penataan pendidikan, kebutuhan anak dan masyarakat, dan perkembangan iptek. Guru harus cepat beradaptasi dengan perubahan itu dengan cara mengikuti penataran, *workshop*, pelatihan, dan belajar dengan teman seprofesi dalam upaya pengembangan profesi guru.

Motivasi pada dasarnya dapat membantu dalam memahami dan menjelaskan perilaku individu, termasuk perilaku individu yang sedang belajar. Hamzah B. Uno (2008: 65) mengemukakan, ada beberapa peranan penting dari motivasi yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Berangkat dari hal tersebut, dapat dilihat bagaimana dan kenapa guru melakukan pengembangan kompetensi yang dilatarbelakangi oleh motivasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan pada 27 Maret 2014 di SMP se-Kecamatan Kemranjen berjumlah 14 SMP, ditemukan berbagai masalah di lapangan antara lain adalah belum dilaksanakannya progam Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk SMP swasta dan sudah dilaksanakan untuk SMP Negeri. Sehingga belum diketahui hasil penilaian kinerja guru dan hasil pengembangan profesi guru selama ini pada

guru-guru yang mengikuti pembinaan/pelatihan. Disisi lain, dari 168 guru bila dilihat dari status sertifikasi, yaitu: 65% guru yang bersertifikasi profesi dan 35% guru yang belum bersertifikasi profesi. Jumlah tersebut tergolong besar untuk jumlah guru yang bersertifikasi. Walaupun demikian, masih ada guru bersertifikasi profesi yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak MHN selaku kepala sekolah dari salah satu SMP di Kecamatan Kemranjen.

Salah satu faktor penyebab kurangnya pembinaan pengembangan kompetensi guru yang ada selama ini adalah belum adanya motivasi dari guru yang mencerminkan kebutuhan dan kurangnya kesadaran diri guru terhadap pentingnya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan. Adapun pelatihan/seminar yang diselenggarakan selama ini kurang mendukung dalam hal waktu, yaitu waktu pelaksanaan pelatihan yang diadakan pada waktu jam-jam istirahat antara jam 12.00-13.00 WIB, pada hari libur atau akhir pekan, dan sedikitnya waktu yang disediakan untuk pelaksanaan pelatihan yang berkisar antara 1-2 jam. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah yang seharusnya memberikan arahan dan koordinasi terhadap guru masih dirasa kurang berkomunikasi dengan guru.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor guru belum mendukung dalam kegiatan pengembangan kompetensi, itu karena belum adanya laporan kepala sekolah ke dinas setiap triwulan tentang pelaksanaan PKB, dan masih banyak

guru yang melakukan pengembangan kompetensi atas kesadaran sendiri tanpa ada perintah secara langsung dari kepala sekolah. Selain itu, guru-guru juga jarang diberikan tugas oleh kepala sekolah terkait tugas pengembangan kompetensi.

Guru-guru dalam mengikuti Pusat Kegiatan Guru (PKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG) belum dirasa mampu dalam penunjang pengembangan profesi guru yang ada selama ini. Hal itu, disebabkan oleh sebagian besar guru-guru yang ada enggan mengikuti disebabkan oleh kegiatan guru diluar tugas pokoknya mengajar sudah terlalu banyak. Dengan begitu, guru lebih pasif dalam mengikuti kegiatan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan profesi. Selain itu guru-guru juga merasa kesulitan dalam menerima pembinaan dan pelatihan yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi terkini. Sehingga, banyak guru-guru yang belum bisa menguasai komputer, sehingga penggunaannya sebatas untuk pembelajaran komputer bukan sebagai alat bantu pembelajaran. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak SWR selaku kepala sekolah dari salah satu SMP di Kecamatan Kemranjen.

Sebagian besar guru yang ada sudah bergelar sarjana, itu dibuktikan dari jumlah 109 guru yang berpendidikan S1 104 guru, S2 4 guru, dan S3 1 guru. Setidaknya mereka pernah membuat suatu karya tulis ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar tersebut. Saat mereka terjun langsung mengajar, produktivitas mereka dalam menulis sangat kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari terhentinya kenaikan pangkat dan golongan guru pada pangkat pembina golongan IVa karena mereka mengalami hambatan dalam menulis karya tulis ilmiah. Hal ini disebabkan karena guru-guru yang berpangkat/golongan IVa secara umum enggan

mengajukan kenaikan pangkat ke golongan IVb karena adanya syarat penulisan karya tulis ilmiah. Adapun jumlah kenaikan gaji dari pangkat/golongan IVa ke IVb masih dirasa sedikit. Dari uraian tersebut, jelas terlihat bahwa motivasi merupakan kebutuhan nyata dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru. Motivasi itu sendiri memiliki 2 dimensi yaitu internal dan eksternal. Kedua dimensi tersebut diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Selanjutnya untuk meningkatkan motivasi perlu diketahui dulu hal-hal apa saja yang kiranya mampu membangkitkan kedua dimensi tersebut.

Dengan melihat kondisi dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui identifikasi permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Belum dilaksanakannya PKG dan PKB untuk SMP swasta.
2. Metode mengajar guru belum kreatif dan inovatif.
3. Pembinaan guru yang dilakukan selama ini kurang membantu dalam pengembangan profesi guru.
4. Rendahnya peran kepala sekolah dalam kegiatan pengembangan kompetensi guru.
5. Belum adanya penilaian motivasi guru terhadap pengembangan profesi guru.

6. Kurangnya keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan profesi.
7. Banyak guru belum bisa menguasai IT dan belum memanfaatkan teknologi terkini.
8. Produktivitas guru dalam menulis karya tulis ilmiah masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini mengenai motivasi pengembangan kompetensi guru SMP, beban hanya dibatasi pada:

1. Kompetensi yang diteliti adalah kompetensi berupa kompetensi profesional dan pedagogik.
2. Guru yang sudah tersertifikasi/bersertifikat profesi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka penelitian ini menitikberatkan pada:

1. Bagaimanakah motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimanakah motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Mengetahui dan/atau mendeskripsikan motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas.
2. Mengetahui dan/atau mendeskripsikan motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Penelitian ini bermanfaat untuk lebih memperluas dan memperkaya keilmuan Manajemen Pendidikan, khususnya yang sesuai dengan bidang garapan Manajemen Pendidikan yaitu Manajemen Personalia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar di SMP.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur bagi penelitian yang berkaitan tentang motivasi pengembangan kompetensi guru SMP.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Dapat memberikan masukan mengenai manajemen pendidikan terkait motivasi pengembangangan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru.

b. Bagi Guru

Dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan proses kegiatan pengembangangan kompetensi.

c. Bagi Dinas Kabupaten Banyumas

Dapat memberikan masukan mengenai manajemen pendidikan terkait motivasi pengembangangan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru dan memberikan literatur yang terkait dengan pengembangan kompetensi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti “kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal”. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan (Moh. Uzer Usman, 2005: 14). Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa (2007: 25) dalam bukunya yang berjudul Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru dari beberapa pendapat, antara lain menurut Broke and Stone “kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti”. Sementara Charles Mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan”.

Mengenai pengertian kompetensi guru (*teacher competency*) diartikan “*The ability of a teacher responsiblly to perform his or her duties oppropriately*” kompetensi merupakan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak” (Depdikbud, 1989: 453).

Menurut Broke and Stone seperti yang dikutip oleh M. Uzer Usman (2000: 14), “kompetensi adalah *descriptive of qualitiative nature or teacher behavior appear to be entirely meaningful*” merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti”.

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perilaku perangkat efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (E.Mulyasa, 2007: 26).

Dari berbagai pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi adalah gambaran kualifikasi seseorang baik yang sifatnya kualitatif maupun yang kuantitatif dalam melaksanakan profesi yang digelutinya berdasarkan pendidikannya secara bertanggungjawab dan profesional.

2. Macam-macam Kompetensi Guru

Kompetensi keguruan meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam banyak analisis kompetensi keguruan, aspek kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial umumnya dasatukan. Hal ini wajar karena sosialitas manusia (termasuk guru) dapat dipandang sebagai pengejawantahan pribadinya (A. Samana, 1994: 53-54).

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (kompetensi) yang beraneka ragam. Dalam peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 ayat 3 (2005: 26), menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki agen pembelajaran jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”. Keempat jenis kompetensi guru yang disyaratkan beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan

dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi indikator sebagai berikut:

- 1) Memahami peserta didik. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Melaksanakan pembelajaran. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, tingkat

ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: menfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia. Secara rinci tiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma.
- 2) Memiliki kepribadian yang dewasa. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
- 3) Memiliki kepribadian yang arif. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.

- 4) Memiliki kepribadian yang berwibawa. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religious (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan bagi guru. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Jadi kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dari seorang guru merupakan modal dasar bagi guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas kegurunya secara profesional. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial keguruan menunjuk perlunya struktur kepribadian dewasa yang mantap, dinamik, dan bertanggungjawab (A. Samana, 1994: 54)

Secara teoritis empat jenis kompetensi tersebut dapat dipisah-pisahkan satu sama lain, akan tetapi secara praktis sesungguhnya empat jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisah-pisahkan. Diantara empat jenis kompetensi itu saling menjalin secara terpadu dalam diri guru.

Jadi dari uraian teori mengenai macam-macam kompetensi guru di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa macam-macam kompetensi guru berupa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Pembinaan kompetensi guru merupakan proses perubahan kemampuan guru secara bertahap kearah yang lebih baik untuk terciptanya suatu kesempurnaan. Pengembangan kompetensi guru merupakan bagian dari kegiatan peningkatan pendidikan.

Kualitas guru dalam mengajar pada hakikatnya merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor yang datangnya dari dalam dirinya dan dari luar dirinya. Faktor yang datang dari dalam dirinya (faktor internal) antara lain adalah faktor kesehatan, potensi, sikap dan kepribadian. Sedangkan faktor yang berasal dari luar dirinya (faktor eksternal) antara lain adalah kepala sekolah, anak didik, dan sarana prasarana sekolah.

Menurut Kartini Kartono (1985: 23), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi antara lain adalah faktor dari dalam diri sendiri yang meliputi kecerdasan, ketrampilan, dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kepribadian dan cita-cita. Faktor dari luar diri sendiri yang meliputi lingkungan dan sarana prasarana.

Kedua faktor tersebut menunjukkan bahwa guru sebagai ahli pendidikan dan pengajaran harus mampu memiliki kesadaran, keinginan, dan kemauan untuk selalu meningkatkan kompetensinya, sehingga diharapkan guru menjadi lebih

kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Selain itu, ditunjang juga dengan upaya-upaya dari luar, seperti sarana dan prasarana serta kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi guru dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam pengajaran (pendidikan dan pelatihan, seminar, dan penataran-penataran).

B. Pengembangan Kompetensi Guru

1. Konsep Pengembangan Kompetensi Guru

Alba G.D & Sanderberg (Diah: 40-41), berpendapat mengenai pengembangan kompetensi sebagai berikut:

“the concept of professional devopment is not clearly delimited. A profession traditionally is defined as being based on systematic, scientific knowledge. Preliminary development of profesional skill has occurred largely through designated higher education programs, with subsequent development taking various forms.”

Inti dari pendapat Alba G. D & Sanderberg bahwa suatu profesi digambarkan sebagai dasar pengetahuan sistematis dan pengetahuan ilmiah, untuk itu diperlukan pengembangan ketrampilan profesional yang dirancang luas melalui program-program pendidikan lebih tinggi dengan berbagai bentuk pengembangan.

Selanjutnya S.B. Amran (M. Nurdin: 115) mengemukakan bahwa “untuk pengembangan kompetensi diperlukan KASAH”. KASAH merupakan akronim dari *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *Skill* (ketrampilan), *Attitude* (sikap diri), dan *Habit* (kebiasaan diri). Adapun penjelasan mengenai beberapa hal tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Muhammad Hatta (M. Nurdin: 116) mendeskripsikan pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman. Sedangkan ilmu pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan (analisis). Sedangkan menurut Ashley Montagu (M. Nurdin: 116) mengemukakan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang disusun dalam satu sistem yang berasal dari pengamatan, studi dan percobaan untuk menentukan hakikat dan prinsip tentang hal yang sedang distudi. Mencermati dari kedua pendapat tersebut, pengetahuan adalah sesuatu yang bisa dibaca, dipelajari dan dialami oleh setiap orang. Pengetahuan perlu diuji dulu dalam penerapannya di lapangan. Penerapan pengetahuan tergantung pada wawasan, kepribadian, dan kepekaan seseorang dalam melihat situasi dan kondisi.

Pengembangan kompetensi bagi guru merupakan hal yang mutlak, dan perlu mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan. Mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan bagi guru juga memerlukan skala prioritas, karena dalam menunjang keprofesian sebagai guru, bukan hanya mempelajari satu disiplin ilmu saja. Semakin banyak ilmu pengetahuan, semakin banyak pula wawasan guru mengenai berbagai ilmu.

b. *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan ketrampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang hanya mengandalkan bakat tanpa mempelajari dan membiasakan kemampuannya, maka seseorang tidak akan bisa berkembang. Untuk itu,

kemampuan profesional yang dimiliki guru harus selalu diasah dengan cara tekun dalam mempelajari berbagai ilmu pengetahuan.

c. *Skill* (Ketrampilan)

Ketrampilan merupakan salah satu unsur kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapanya. Suatu ketrampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Banyak sekali ketrampilan yang dibutuhkan dalam mengembangkan kompetensi. Ketrampilan mengajar merupakan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas guru dalam pengajaran.

d. *Attitude* (Sikap diri)

Menurut Tatty S.B Amran (M. Nurdin: 123) sikap diri yang harus dipegang adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap diri yang tidak bisa dipaksakan oleh sebuah peraturan. Sebagus apapun peraturan kalau disiplin tidak ada pada diri seseorang, maka peraturan ini tidak dapat dilaksanakan. Disiplin erat kaitanya dengan kepribadian, kepribadian dibentuk oleh lingkungan di sekitarnya dan sudah tertanam sejak kecil. Untuk itu, disiplin ini bisa dimulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu agar ke depanya bisa melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diembannya.

e. *Habit* (Kebiasaan)

Kebiasaan merupakan suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dalam pikiran seseorang. Pengembangan kebiasaan diri harus dilandasi dengan kesadaran bahwa usaha tersebut membutuhkan proses yang cukup panjang. Kebiasaan positif guru biasanya dilakukan seperti menyapa anak dengan ramah, memberikan pujian anak dengan tulus, menyampaikan rasa simpati,

menyampaikan penghargaan kepada anak didik yang berprestasi. Hal tersebut senantiasa dilakukan oleh guru karena guru sebagai *public figure* di tengah-tengah anak didiknya.

Pemaparan pengembangan Menurut M. Nurdin (2008: 124) bahwa pengembangan kemampuan guru dapat dilakukan dengan berbagai bentuk pengembangan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, mengasah kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya agar selalu bertambah baik dan meningkat, serta adanya sikap dan kebiasaan guru yang baik sehingga dapat dicontoh dan menjadi suri tauladan yang baik bagi peserta didiknya.

2. Tujuan Pengembangan kompetensi Guru

Tujuan dari adanya pengembangan kompetensi guru yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru yang telah ada sehingga dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri, dan pada kualitas prestasi belajar peserta didik dan output atau lulusan yang bermutu. Suryosubroto (2004: 175) mengemukakan tujuan upaya pengembangan kompetensi guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.

Pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa tujuan pengembangan kompetensi guru adalah meningkatkan situasi belajar yang lebih baik. Sementara menurut Ibrahim Bafadal (2006: 42) dengan adanya pengembangan kompetensi guru, guru selayaknya:

- a. Guru menguasai pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum dengan seiringnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Hal itu diharapkan agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya dengan memanfaatkan perkembangan IPTEK dan selalu *up to date*.

- b. Guru tidak hanya semakin mampu dan trampil dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, melainkan juga semakin puas memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin. Karena moral kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Hal ini yang selayaknya dapat dikelola dengan baik oleh guru agar semangat kerja tinggi ini terus selalu ada.
- c. Guru menjadi mandiri karena ciri implementasi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah kemandirian dari seluruh *stakeholder* sekolah yang salah satunya dari guru.

3. Jenis Pengembangan Kompetensi Guru

Menurut Ibrahim Bafadal (2006: 41) mengembangkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan mengikuti upaya pengembangan kompetensi yang ada, antara lain:

- a. Pembinaan peningkatan kompetensi guru

Peningkatan profesional guru yaitu melalui:

- 1) Pembinaan Supervisi, supervisi dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuan guru sesuai dengan fungsi supervisi. *Pertama*, fungsi pengembangan yang apabila supervisi dilakukan dengan sebaik-baiknya dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. *Kedua*, fungsi motivasi yang apabila supervisi dilakukan sebaik-baiknya dapat menumbuhkan motivasi kerja guru. *Ketiga*, fungsi kontrol apabila dilakukan

dengan sebaik-baiknya memungkinkan supervisor melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas guru.

- 2) Program Sertifikasi, program ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga pendidik yang berkualitas. Melalui program sertifikasi, kemampuan guru lebih meningkat dan memiliki kualifikasi sebagai guru terdidik/terlatih yang berkualifikasi sesuai dengan bidang yang diajarkannya, dan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tenaga pendidik di sekolah.
- 3) Tugas Belajar, tugas belajar merupakan program penyerataan DII dari guru lulusan SPG. Adapun tujuan program belajar adalah meningkatkan kualifikasi guru agar sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku secara nasional maupun yayasan yang menaunginya. Meningkatkan kemampuan profesional guru dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, dan menumbuhkembangkan motivasi para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
- 4) Gugus Sekolah, adanya gugus sekolah dimana pembagian gugus berdasarkan wilayah yang terdapat satu sekolah inti sebagai pusat pengembangan sekolah dan diikuti oleh beberapa sekolah lainnya. Gugus sekolah ini merupakan suatu bentuk pembinaan kemampuan profesional guru dimana adanya pertemuan gugus sekolah ini dapat digunakan sebagai ajang pembelajaran antar guru. Gugus sekolah dapat difungsikan sebagai prasarana pembinaan kemampuan profesional. Sebagai wahana penyebaran informasi dan inovasi dalam bidang pendidikan. Sebagai wadah menumbuhkembangkan semangat dan kerjasama serta kompetisi antar guru. Sebagai wadah perekat antar guru, kepala sekolah

maupun pengawas agar dapat menumbuhkembangkan rasa percaya diri guru dan melakukan pembinaan tugas guru. Sebagai wadah koordinasi peningkatan partisipasi masyarakat.

- b. Supervisi Klinis, menekankan pembinaan dalam bentuk tatap muka antara supervisor dengan guru yang sedang mengajar. Supervisi klinis ini merupakan pengembangan kualitas guru dalam mengelola belajar mengajar.

Ibrahim Bafadal (2006: 67) menyatakan supervisi klinis memiliki beberapa karakteristik, diantaranya:

- 1) Supervisi klinis berlangsung dalam bentuk tatap muka antara supervisor dengan guru.
- 2) Supervisi klinis bertujuan untuk mengembangkan profesional guru.
- 3) Aspek yang menjadi sorotan supervisi klinis adalah kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas.
- 4) Perlu dilakukan observasi kegiatan pengajaran di kelas secara cermat dan mendetail.
- 5) Analisis dari hasil observasi pengajaran di dalam kelas dilakukan bersama antara supervisor dan guru.
- 6) Hubungan antara guru dan supervisor bersifat kolegial bukan otoritarian.

Menurut Suryobroto (2004: 175) tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Kegiatan supervisi pengajaran dinyatakan oleh Soetjipto dan Raflis Kosasi (1999: 233) ditunjukan untuk perbaikan pengajaran. Perbaikan itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari supervisi klinis bertujuan untuk perbaikan.

c. Pembinaan peningkatan motivasi kerja (moral kerja) guru

Moral kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang berbentuk semangat seseorang dalam bekerja. Semangat kerja ini sangat mempengaruhi produktivitas seseorang. Jadi, jika seseorang memiliki moral kerja yang tinggi, maka kemungkinan besar akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik dalam kinerjanya. Lucio dan Neil menyatakan konsep moral kerja seperti yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal (2006: 90) "*Morale was regarded as the attitude and behavior which denoted a willingness to be involved in school and its work*". Dari konsep tersebut dapat dilihat bahwa moral sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang merupakan perwujudan suatu kemauan yang dibawa serta ke sekolah dan kerjanya. Sehingga moral kerja seseorang merupakan perwujudan kemauan seseorang melalui sikap dan tingkah laku.

Moral kerja guru perlu dibina agar semangat kerja guru senantiasa tinggi sehingga kinerja guru semakin baik. Pembinaan ini menitikberatkan pada guru yang memiliki moral kerja yang tinggi yang nantinya akan mempertinggi produktifitas kerja. Artinya seseorang guru memiliki moral kerja yang tinggi akan produktif, yaitu akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya, Suryosubroto (2004: 190) menyatakan meningkatkan profesi ialah melalui belajar. Belajar dimaksudkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dan kecakapan baru dengan usaha sendiri. Usaha sendiri merupakan bentuk kesadaran dari pribadi guru masing-masing untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan yang berguna untuk menjalankan kewajibanya sebagai guru, sehingga

metode mengajar dan materi yang disampaikan tepat pada sasaran. Secara garis besar bentuk pengembangan dalam meningkatkan profesi tersebut adalah:

- a. Peningkatan profesi guru secara individual :
 - 1) Peningkatan profesi melalui penataran. Penataran ini dapat diselenggarakan oleh pemerintah sebagai bentuk perhatian pemerintah dalam mendukung program peningkatan kompetensi profesional guru. Penataran ini terkadang juga dapat disebut diklat. Dalam hal ini, menurut Suryosubroto (2004: 1) diklat adalah suatu proses kegiatan belajar mengajar yang menjadi baik dalam suatu ruangan tertentu atau di lapangan. Kaitan antara diklat dengan proses belajar mengajar sudah jelas, karena pada diklat menjadi pengalihan pengetahuan, ketrampilan, dari seseorang kepada orang lain. Tujuan pendidikan dan diklat mengacu pada pengembangan tenaga yang berupaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilkan oleh organisasi semaksimal mungkin.
 - 2) Peningkatan melalui diskusi dengan teman sejawat. Diskusi dengan teman sejawat merupakan kegiatan yang paling sering dilakukan para guru, baik diskusi secara resmi maupun tidak. Secara resmi dilakukan melalui pertemuan organisasi profesi maupun melalui KKG, sedangkan secara tidak resmi dapat terjadi di satu lembaga antar dua orang atau lebih yang terjadi secara tidak direncana. Diskusi ini terkadang merupakan cara guru untuk saling berbagi pengalaman dalam meningkatkan pembelajaran di kelas.
 - 3) Peningkatan profesi melalui belajar sendiri melalui buku yang mendukung dalam hal peningkatan kompetensi profesional guru. Misalnya dalam

pembelajaran di kelas, guru dalam meningkatkan profesi dengan mengikuti kurikulum yang berlaku. Kurikulum berisikan uraian tentang bidang studi yang terdiri atas beberapa macam mata pelajaran yang disajikan secara kait berkait. Mengikuti kurikulum yang berlaku adalah mempelajari dan menerapkan perangkat mata pelajaran yang diajarkan pada lembaga pendidikan.

- 4) Peningkatan profesi melalui media massa dan mengikuti seminar. Menurut Kamus Besar Indonesian seminar adalah pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah di bawah pimpinan ahli (guru besar atau pakar).
- b. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi

Organisasi profesi atau perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari satu jenis keahlian atau jabatan. Guru menyatukan diri dalam PGRI. Bentuk kegiatan dalam organisasi profesi meliputi: diskusi kelompok, ceramah ilmiah, karyawisata, diklat, buletin organisasi.

Organisasi profesi ini memiliki beberapa manfaat menurut Suryosubroto (2004: 191) antara lain:

- 1) Sebagai wadah pertemuan guru yang memiliki keahlian yang hampir sama dan saling mengenal.
- 2) Sebagai tempat untuk memecahkan beberapa permasalahan yang menyangkut profesi, yang dilakukan secara bersama-sama dalam mencari solusi yang terbaik dan tepat dalam pemecahan masalah tersebut.
- 3) Merupakan wadah untuk peningkatan mutu profesi masing-masing guru.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 231) kegiatan upaya peningkatan kompetensi guru diantaranya melalui: usaha sendiri yaitu asas kehendak atas diri sendiri, menulis buku, majalah, kursus. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kursus adalah pelajaran atau ketrampilan yang diberikan dalam waktu singkat, kelompok profesi (PGRI), *inservice training*, lokakarya, rapat kerja, simposium dan *tour of duty*.

Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) yang dikutip oleh Udin Saefudin Saud (2008: 105-110), menyebutkan beberapa program pengembangan kompetensi guru bermutu sebagai berikut:

a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Program ini diperuntukan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 untuk mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa progam kelanjutan studi dalam bentuk tugas ajar.

b. Program penyetaraan dan sertifikasi

Program ini diperuntukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari progam pendidikan keguruan. Misalnya, berijazah S1 tetapi bukan kependidikan. Mereka bisa mengikuti progam penyerataan atau sertifikasi.

c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

Pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi/materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan/integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang

secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi. Pelatihan yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu pada tuntutan kompetensi. Kompetensi yang diharapkan oleh guru mencakup:

- 1) Memiliki pemahaman landasan dan wawasan pendidikan, terutama yang terkait dengan bidang tugasnya.
- 2) Menguasai materi pelajaran, minimal sesuai dengan cakupan materi yang tercantum dalam profil kompetensi.
- 3) Menguasai pengelolaan pembelajaran sesuai karakteristik materi pelajaran.
- 4) Menguasai evaluasi hasil belajar dan pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran.
- 5) Memiliki wawasan profesi serta kepribadian sebagai guru.

d. Program supervisi pendidikan

Ciri utama supervisi adalah perubahan dalam kearah yang lebih baik, positif proses belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Supervisi mempunyai peranan cukup strategis dalam meningkatkan prestasi kerja guru, yang pada giliranya akan meningkatkan prestasi sekolah.

e. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum di kelas. Dengan MGMP akan meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai kebutuhan peserta didik.

f. Simposium Guru

Dalam simposium para guru menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Simposium sebagai media untuk *sharing* pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar guru, dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang, misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

g. Progam latihan tradisional lainnya

Pelatihan ini pada umumnya mengacu pada satu aspek khusus yang sifatnya aktual dan penting untuk diketahui oleh para guru, misalnya: CTL, KTSP, Penelitian Tindakan Kelas, Penulisan Karya Ilmiah, dan sebagainya.

h. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah

Seiring dengan bertambahnya pengalaman, guru diharapkan dapat membangun konsep baru, ketrampilan khusus dan alat/media belajar yang dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan tugasnya.

i. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah

Kegiatan ini dapat dilakukan oleh masing-masing guru secara mandiri, yang diperlukan adalah bagaimana memotivasi dirinya sendiri untuk berpartisipasi dalam berbagai pertemuan ilmiah. Partisipasi guru minimal pada kegiatan konferensi atau pertemuan ilmiah setiap tahun akan memberikan kontribusi yang berharga dalam membangun profesionalisme guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Penyampaian makalah utama, kegiatan diskusi kelompok kecil, pameran ilmiah, pertemuan informal untuk bertukar pikiran atau ide-ide baru dan sebagainya saling berintegrasi untuk memberikan kesempatan pada guru untuk tumbuh sebagai seorang profesional.

j. Melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas)

Penelitian tindakan kelas yang merupakan sistematik yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktik pembelajaran secara terus menerus juga merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru.

- k. Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan

Penggunaan media pemberitaan secara selektif yang terkait dengan bidang yang ditekuni guru akan dapat membantu proses peningkatan kompetensi guru.

- l. Berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi

Guru harus pandai memilih suatu bentuk organisasi yang dapat memberi manfaat utuh bagi dirinya melalui bentuk investasi waktu dan tenaga.

- m. Menggalang kerjasama dengan teman sejawat

Banyak hal yang dapat dipecahkan dan dilakukan berkat kerjasama dengan teman sejawat, seperti: penelitian tindakan kelas, berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah, dan kegiatan-kegiatan yang menunjang pengembangan kompetensi lainnya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melaksanakan atau menindaklanjuti hasil dari supervisi.
- b. Pembinaan peningkatan motivasi kerja (moral kerja) guru.
- c. Diskusi dengan teman sejawat.
- d. Belajar mandiri dan studi lanjut.
- e. Seminar atau lokakarya atau *workshop*.
- f. Penataran atau diklat.
- g. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi.

C. Motivasi Guru SMP

1. Pengertian Motivasi

Motivasi sangatlah diperlukan dalam pengajaran di sekolah untuk menunjang kegiatan pembelajaran karena seorang guru akan melakukan aktivitas mengajar manakala timbul motivasi dalam dirinya. Seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam mengajar, tidak akan mungkin melakukan kegiatan mengajar. Motivasi memiliki beragam pengertian yang didefinisikan oleh para ahli, yang menganggap motivasi sebagai unsur seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Sardiman (2011: 73) mengungkapkan bahwa Motivasi berasal kata “motif”, yang diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan dari luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Sementara MC. Donald dalam Sardiman (2011: 75) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Sugihartono (2007: 20) mengemukakan bahwa motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut.

Sementara Anita Wollfolk (2004: 350) mengatakan bahwa “*motivation is usually defined as an internal make that around, directs, and maintains behavior*”. Maksud dari pendapat tersebut adalah motivasi biasanya didefinisikan

sebagai suatu keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku.

Dalyono (1997: 57), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak atau pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang dapat berasal dari dalam diri dan juga dari luar. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Eysenck, dkk dalam Slamento (2010: 170) bahwa motivasi dirumuskan sebagai suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak atau pendorong yang ada dalam diri seseorang guru untuk melakukan kegiatan pengembangan, yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi seseorang guru dapat berasal dalam diri sendiri maupun dari luar.

2. Macam-Macam Motivasi

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2012: 86) macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang antara lain:

- a. Motivasi dapat dilihat dari dasar pembentukannya motivasi pada dasarnya terbentuk berasal dari motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jika tidak perlu mempelajarinya misalnya dorongan untuk makan atau minum, dorongan untuk istirahat atau tidur dan lain-lain (bersifat biologis). Motif yang dipelajari yaitu motif yang timbul karena harus dipelajari terlebih dahulu, biasanya motif ini disyaratkan secara sosial, misalnya belajar cabang ilmu tertentu, dorongan untuk hidup bermasyarakat dan lain-lain.

b. Motivasi Jasmani dan Rohani

Termasuk motivasi jasmani misalnya reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan.

c. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

- 1) Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar, karena dari dalam individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar sebagai contoh seseorang itu belajar karena besok pagi ada ujian agar mendapatkan nilai baik.

3. Fungsi Motivasi Guru

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas guru, karena guru akan bersungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Sardiman (2011: 83) terdapat tiga fungsi motivasi, antara lain:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat.
- b. Menentukan arah perbuatan.
- c. Menyeleksi perbuatan.

Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 62) menyatakan bahwa motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama, mengarahkan kegiatan atau *directional function*, artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Sedangkan yang kedua, motivasi memiliki fungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*, artinya suatu perbuatan atau kegiatan yang

tidak dilandasi dengan motivasi akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil, begitu pula sebaliknya.

Ngalim Purwanto (2007: 70) mengemukakan fungsi motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak, yaitu motivasi sebagai motor penggerak untuk memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- b. Motivasi menentukan arah perbuatan yaitu menentukan kearah mana perwujudan suatu tujuan cita-cita.
- c. Menyeleksi perbuatan kita yaitu menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan dan serasi guna mencapai tujuan dengan mengesampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik (2008: 108) antara lain:

- a. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang.

Berdasarkan fungsi motivasi yang telah dipaparkan oleh beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam mencapai suatu tujuan. Adapun fungsi motivasi bagi guru antara lain motivasi dapat mendorong seseorang untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, dan filterisasi perbuatan, sehingga orang yang berbuat berdasarkan motivasi senantiasa selektif dan tetap terarah dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Manakala di dalam diri guru timbul motivasi, maka hal tersebut akan mengarahkan, mengaktifkan,

dan meningkatkan usaha ataupun dorongan yang ada dalam diri guru untuk melakukan kegiatan yaitu pengembangan kompetensi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik.

4. Indikator Motivasi dalam Pengembangan Kompetensi Guru

Motivasi diri merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alami, dan rangsangan internal yang muncul dalam diri guru untuk mengembangkan tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinu. Sehubungan dengan itu Malone dalam Hamzah B. Uno (2008: 66), membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dari kedua bentuk motivasi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Motivasi instrinsik

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaanya
- 5) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya

b. Motivasi ekstrinsik

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakanya

- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sejalan dengan itu, Frederick Herzberg (Ursula Gyani: 15), menyatakan bahwa di dalam organisasi para pekerja akan memiliki motivasi yang tinggi bilamana:

- a. Pekerjaan itu sendiri secara instrinsik-ekstrinik memuaskan dan menantang.
- b. Para karyawan memiliki peran dalam pengambilan keputusan dan terlibat didalam manajemen pembantu di dalam organisasi bersangkutan.
- c. Pekerjaan yang sukses akan menuntun kepada pengakuan dan kemungkinan akan kemajuan karier.

Adapun indikator yang dapat dibagi atas faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

- a. Indikator faktor internal
 - (1) Kemajuan
 - (2) Pengakuan
 - (3) Tanggungjawab
- b. Indikator faktor eksternal
 - (1) Pengawasan
 - (2) Gaji
 - (3) Kebijakan organisasi
- (4) Kondisi pekerjaan

Bagi guru, pengembangan diri adalah mengambil tanggungjawab pribadi untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri melalui proses *assessment*,

refleksi, dan mengambil tindakan. Sudarman Danim (2011: 192-193), menyatakan bahwa cara yang perlu dilakukan guru dalam pengembangan diri yaitu:

- a. Menilai keterampilan dan minat kekinian dari diri sendiri melalui tes karier secara tertulis (*paper-and-pencil career tests*) atau melalui program komputer untuk menganalisis ketrampilan dan minat.
- b. Memelihara arsip (log) pembelajaran dan buku harian (*maintain a learning log or diary*) untuk membantu menganalisis apa yang dipelajari atau didapat dari pengalaman kerja (*learning from work experiences*).
- c. Menulis sebuah visi dan misi personal.
- d. Mengembangkan rencana pengembangan personal (*develop a personal development plan*) yang mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan belajar pribadi.
- e. Memilih seorang mentor yang dapat membantu dengan dukungan, saran, dan asistensi arah karier (*career direction*).
- f. Melibatkan diri dalam organisasi profesional (*become involved in professional organization*).
- g. Membaca jurnal-jurnal profesional dan majalah pendidikan (*reading the professional journals and educational magazines*) untuk tetap mengikuti perkembangan secara kekinian sesuai dengan bidang tugas. Komputer tidak akan membuat orang menulis, seperti halnya buku tidak membuat orang membaca.

Menurut pemikiran John C. Maxwell (Sudarman Danim: 196-200), berikut ini disajikan tawaran untuk meningkatkan mutu diri sendiri bagi guru, dari hari ke hari.

- a. Jangan takut berbuat salah.
- b. Mengubah kehidupan dengan cara mengubah sesuatu yang dikerjakan keseharian.
- c. Merumuskan harapan yang realistik bagi perbaikan diri.
- d. Perubahan yang kontinu untuk perbaikan yang kontinu.
- e. Motivasi penggerak utama, kebiasaan menjaga perjalannya.

D. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang hampir sama telah dilakukan yakni mengenai peningkatan kompetensi profesional guru, berikut penelitian yang relevan bagi penelitian ini:

1. Penelitian dari Andita Fitriana (2013), bertujuan untuk mengetahui kompetensi profesional guru TK, upaya pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh guru dan pengembangan kompetensi apa yang dipandang paling efektif oleh guru.

Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru TK di Kecamatan Bantul bernilai sangat baik, namun ada indikator dari masing-masing aspek penguasaan yang masih kurang baik yakni pemanfaatan teknologi informasi dan penelitian tindakan kelas.

Kedua, upaya pengembangan kompetensi profesional yang telah dilakukan oleh guru TK di Kecamatan Bantul paling banyak dilakukan melalui diskusi dengan teman sejawat, sedangkan upaya pengembangan melalui studi literatur dan penulisan karya ilmiah masih jarang dilakukan oleh guru TK.

Ketiga, upaya yang dipandang lebih efektif untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya adalah melalui diklat, karena diklat memberikan ruang bagi guru TK untuk menambah ilmu pengetahuan dengan disertai pelatihan atau praktek dengan ahli yang berkompeten dibidangnya.

2. Penelitian dari Abdul Rohim (2011), bertujuan untuk mengetahui pembinaan kompetensi guru dan metode pembinaan kompetensi guru.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, pembinaan yang dilakukan di SMP Assalam Cipondoh dikategorikan menjadi dua yaitu pembinaan sebagai program yang dilaksanakan secara rutin berupa pembinaan jasmani dan rohani, pembinaan kedisiplinan, pembinaan melalui rapat terprogram, evaluasi semesteran, rapat rutin. Sedangkan yang kedua adalah pembinaan oleh pihak kepala sekolah kepada guru dengan pendekatan tidak terprogram yang berupa kepala sekolah memberi masukan dalam pengembangan satuan pembelajaran, pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi.

Kedua, metode pembinaan kompetensi profesional guru yang sering dilakukan di SMP Assalam Cipondoh yaitu mengenai guru dilatih pekerjaan baru dengan supervisi langsung “pelatih” yang berpengalaman. Pembinaan itu sendiri

disediai oleh sekolah baik melalui personil yang sudah profesional dari sekolah maupun instansi disekitarnya.

E. Kerangka Pikir

Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran. Kedua kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kualitas pengajaran guru. Dengan demikian, kompetensi profesional dan pedagogik yang dimiliki guru harus dapat dikembangkan secara maksimal oleh guru itu dengan motivasi sendiri maupun pihak yang berkaitan.

Pengembangan kompetensi guru tidak terhenti apabila guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi guru. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal melalui media massa televisi, radio, koran, dan majalah maupun publikasi lainnya. Kegiatan ini selain dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, sekaligus juga dapat mengembangkan kompetensi guru.

Dalam upayanya motivasi juga berperan dalam memberikan dorongan terhadap guru baik itu bersifat internal maupun eksternal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi guru dalam pengembangan kompetensinya ialah: upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini akan difokuskan dalam hal motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru sekolah menengah pertama yang sudah bersertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Best (Sukardi, 2011: 40) menyatakan penelitian deskriptif sebagai metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Sedangkan Sugiyono (2012: 11) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik.

B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas pada bulan Oktober 2014.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian. Suharsimi Arikunto (2010: 61) menyebutkan bahwa variabel penelitian merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sugiyono (2010: 60) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Inti dari variabel penelitian adalah suatu objek yang akan diteliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Pada

penelitian ini terdapat satu variabel, yaitu motivasi pengembangan kompetensi guru SMP.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Suharsimi Arikunto (2006: 130) mengemukakan, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Lebih rinci pengertian populasi dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 117), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan dari populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang akan memberi batasan dan ruang lingkup penelitian. Jumlah SMP yang berada di Kecamatan Kemranjen mencakup 14 sekolah. Adapun populasi penelitian yang akan diteliti adalah semua guru SMP bersertifikasi yang ada di Kecamatan Kemranjen yang berjumlah 109 guru. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 112) apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat dilakukan penarikan sampel.

Dari populasi guru tersebut akan diambil sejumlah guru sebagai sampel dalam penelitian ini. Mengingat jumlah populasi yang besar maka penelitian ini menggunakan sampel. Sugiyono (2011: 91) mengemukakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan kepada guru sertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 98) yang dimaksud sampling berimbang menunjuk pada ukuran

jumlah yang tidak sama, disesuaikan dengan jumlah anggota tiap-tiap kelompok yang lebih besar. Dengan demikian maka dalam pengambilan sampel, peneliti mengambil wakil dari setiap kelompok yang ada dalam populasi dengan jumlah yang disesuaikan jumlah anggota dalam setiap kelompok. Hal ini sesuai dengan sampel yang akan peneliti ambil yakni sampel guru sertifikasi disetiap Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas yang memiliki perbedaan jumlah guru pada masing-masing Sekolah Menengah Pertama.

Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini adalah 109. Sedangkan besar anggota sampel diambil dengan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel (Jonathan Sarwono, 2006: 120) yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

d = Derajat Kebebasan

misal : 0,1 ; 0,05 atau 0,01

Dari keterangan di atas maka dapat diperoleh sampel sebagai berikut.

$$N = 109$$

$$d = 0,05$$

$$n = \frac{109}{109 (0,05)^2 + 1} = 85,6581 = 86 \text{ responden}$$

Dengan demikian maka dari jumlah populasi sebesar 109 diperoleh sampel sebesar 85,6581 yang dibulatkan menjadi 86 sampel penelitian. Karena total populasi berasal dari 14 SMP dengan masing-masing SMP berbeda jumlah populasinya, maka penghitungan sampel dengan bantuan rumus alokasi proportional (Riduwan dan Akdon, 2007: 250) yaitu sebagai berikut.

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni = Besar sampel menurut kategori

n = Besar sampel seluruhnya

Ni = Besar populasi menurut kategori

N = Besar populasi seluruhnya

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing sekolah sebagai berikut.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Guru Sertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas.

No.	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMP Negeri 1 Kemranjen	25	20
2	SMP Tamtama Kemranjen	5	4
3	SMP Salafiyah Kemranjen	8	6
4	SMP Muhammadiyah Kemranjen	4	3
5	SMP Tri Bakti Kemranjen	6	5
6	SMP Negeri 2 Kemranjen	7	5
7	SMP Ma'arif NU 2 Kemranjen	6	5
8	SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen	7	5
9	MTs Ma'arif NU 1 Kemranjen	6	5
10	MTs Ma'arif NU 2 Kemranjen	9	7
11	MTs Ma'arif NU 3 Kemranjen	5	4
12	MTs Ma'arif NU 4 Kemranjen	2	2
13	MTs MWI Kebarongan Kemranjen	14	11
14	MTs Muh Sirau Kemranjen	5	4
JUMLAH		109	86

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam teknik pengumpulan data menurut Suharsimi Arikunto (2010: 92) ada 4 metode pengumpulan data, yaitu menggunakan metode tes, angket atau kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Pada penelitian ini lebih menekankan pada metode angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yg mereka ketahui. Dilihat dari cara menjawabnya menggunakan angket tertutup, yaitu jawaban yang akan dijawab telah disediakan oleh peneliti, sehingga responden hanya cukup memilih dari jawaban yang telah disediakan.

Pada penelitian ini lebih mengutamakan menggunakan metode kuesioner atau angket, mengingat jumlah responden yang relatif banyak, sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti menemui satu persatu responden.

F. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Instrumen adalah alat bantu untuk melakukan metode yang dipilih dalam penelitian. Adapun instrumen yang dipilih adalah dengan menggunakan angket. Angket yang dipilih menggunakan angket tertutup. Pada angket tertutup digunakan untuk mengungkap bagaimana motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP. Angket dibuat dengan berdasarkan pada kisi-kisi instrumen yang telah ada dan sudah baku pada buku yang berjudul “Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia” karangan Hamzah B. Uno (2008: 67), kemudian dimodifikasi dibuat seperti berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir
Motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP	Motivasi internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas 3. Memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru 4. Menindak lanjuti hasil pengembangan kompetensi 5. Memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi 6. Berkemauan untuk mengungguli orang lain 	a. 1,2,10 b. 3,23 c. 4,5 d. 6,7,8 e. 9,11 f. 12,13
	Motivasi eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan 3. Melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja 4. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian 5. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif 6. Melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat 	a. 14,15 b. 16,17 c. 18 d. 19 e. 20,21 f. 22

2. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala penilaian agar mempermudah peneliti dalam mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Arif Furchan (2007: 274), skala penilaian digunakan untuk mengukur dan menggambarkan ciri tingkah laku atau penampilan orang lain. Dengan skala penilaian, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan titik tolak untuk

menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dan skor tiap butir instrumen dalam penelitian ini yang dikutip dari Sugiyono (2011: 107) adalah sebagai berikut.

Adapun pernyataan dapat dijawab dengan 4 pilihan jawaban yang tersedia yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), dan Tidak Pernah (TP). Skor dari masing-masing jawaban dari setiap butir instrumen adalah sebagai berikut :

a. Skor jawaban untuk pernyataan positif :

- 1) Skor 4 untuk pilihan jawaban “Selalu”
- 2) Skor 3 untuk pilihan jawaban “Sering”
- 3) Skor 2 untuk pilihan jawaban “Kadang-Kadang”
- 4) Skor 1 untuk pilihan jawaban “Tidak Pernah”

b. Skor jawaban untuk pernyataan negatif :

- 1) Skor 4 untuk pilihan jawaban “Tidak Pernah”
- 2) Skor 3 untuk pilihan jawaban “Kadang-Kadang”
- 3) Skor 2 untuk pilihan jawaban “Sering”
- 4) Skor 1 untuk pilihan jawaban “Selalu”

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2006: 144) berpendapat bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan peneliti. Menurut Saifudin Azwar (2006: 5)

validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tepat berarti alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut, sedangkan cermat berarti bahwa pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subjek yang satu dengan yang lain.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrumen digunakan validitas isi (*content validity*). Menurut Arief Furchan (2007: 295) menyatakan bahwa validitas isi menunjuk pada sejauh mana instrumen tersebut mencerminkan isi yang dikehendaki. Pengesahan dalam validitas isi didasarkan pada pertimbangan yang dilakukan secara terpisah pada setiap situasi. Dalam validitas isi memerlukan penelaahan yang cermat dan kritis terhadap butir-butir tes karena erat hubungannya dengan wilayah isi yang ditentukan. Validitas isi ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi angket dengan penilaian berdasarkan pertimbangan subyek individual.

Untuk menguji validitas isi, peneliti meminta bantuan dengan para ahli (*Expert Judgement*). Ahli yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing. Alasan dipilihnya validitas isi karena lebih mudah dan praktis. Dalam hal ini peneliti dapat berkonsultasi dengan ahli yaitu dosen pembimbing yang dianggap menguasai materi atau literatur dalam setiap variabel penelitian. Melalui konsultasi dengan dosen maka angket akan perbaiki baik itu isinya, kesesuaian dengan teori ataupun dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga pada akhirnya angket menjadi layak digunakan sebagai alat pengukuran. Saifudin

Azwar (2006: 157-158) menjelaskan bahwa koefisien validitas yang berada di sekitar angka 0,50 dianggap lebih dapat diterima daripada koefisien reliabilitas dengan angka sama, sedangkan koefisien validitas yang kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan. Menurut Sugiyono (2012: 172) “instrumen dapat dicobakan kepada sampel dengan jumlah sekitar 30 orang”. Uji coba dilakukan pada tanggal 1 September Mei 2014. Setelah dilakukan uji coba instrumen kemudian dikonsultasikan kepada validitor diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen.

No Butir	Keterangan	No Butir	Keterangan	No Butir	Keterangan
1	Tidak Valid	10	Valid	19	Valid
2	Tidak Valid	11	Valid	20	Valid
3	Tidak Valid	12	Valid	21	Valid
4	Valid	13	Valid	22	Tidak Valid
5	Tidak Valid	14	Valid	23	Valid
6	Tidak Valid	15	Valid	24	Valid
7	Valid	16	Valid	25	Valid
8	Valid	17	Valid	26	Tidak valid
9	Valid	18	Valid	27	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas terdapat 7 item pertanyaan yang tidak valid yaitu 1,2,3,5,6,22,26. Item yang digugurkan adalah item nomor 2, 5, 6, 22, sedangkan item nomor 1, 3, 26 dilakukan perbaikan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arief Furchon (2007: 310) reliabilitas adalah keajegan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur. Senada dengan hal tersebut Sugiyono (2010: 173) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama

akan menghasilkan data yang sama. Kesimpulannya bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki keajegan apabila digunakan dalam beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

δb^2 = Jumlah varians

Instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai *alpha* $\geq 0,60$ (Slamet Lestari, 2012: 5).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi dalam Pengembangan Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas	0,767	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai uji reliabilitas adalah 0, 767, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menganalisa data dengan cara menjelaskan dan menggunakan angka-angka yang disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, dan

presentase atau statistik deskriptif. Pada penelitian ini perolehan data kuantitatif dari motivasi pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh guru SMP di Kecamatan Kemranjen berupa skor atau angka yang kemudian diukur presentasenya. Selanjutnya skor presentase tersebut dimaknai secara kualitatif berdasarkan pada klasifikasi dengan pengkategorian, kemudian dilakukan interpretasi terhadap data tersebut. Sehingga teknik pada penelitian ini yaitu teknik deskriptif kuantitatif dengan presentase. Adapun rumus presentase dalam Tulus Winarsunu (2002: 22) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = jumlah presentase

F = jumlah frekuensi responden yang menjawab berdasarkan data terbanyak

N = jumlah keseluruhan responden.

Kemudian hasil pengolahan data dengan rumus presentase dijelaskan dengan skor presentase. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah.

Alternatif pilihan jawaban yang tersedia dari semua item pertanyaan yang terdiri dari 4 pilihan jawaban.

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

- b. Menentukan rentang data.

Skor tertinggi dikurangi skor terendah.

$$\text{Rentang data} = 100\% - 25\% = 75\%$$

- c. Menentukan panjang kelas interval.

Rentang data dibagi 4.

$$75\% : 4 = 18,75 = 19$$

- d. Mengelompokkan interval nilai dan melengkapinya dengan kategori kualitatif.

Tabel 5. Kategori Skor Penelitian

Interval	Kategori
82% - 100%	Tinggi
63% - 81%	Sedang
44% - 62%	Rendah
25% - 43%	Sangat Rendah

(*Suharsimi Arikunto, 2010: 294*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian dan Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di seluruh Sekolah Menengah Pertama yang berada pada Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas Jawa Tengah. Kecamatan Kemranjen merupakan salah satu kecamatan yang terletak di daerah bagian timur Kabupaten Banyumas. Terdapat 14 Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen yang tersebar di 8 desa, yaitu Sibalung, Orimalang, Tipar, Sirau, Alasmalang, Karang Salam, Petarangan, dan Wijahan, Berikut jumlah sekolah per kelurahan:

Tabel 6. Jumlah SMP di Kecamatan Kemranjen.

No.	Kelurahan	Jumlah
1	Sibalung	1
2	Orimalang	1
3	Tipar	3
4	Sirau	5
5	Alasmalang	2
7	Petarangan	1
8	Wijahan	1
Total		14

Jumlah Sekolah Menengah Pertama pada masing-masing Kelurahan tersebut tidaklah sama, hal tersebut dapat disebabkan karena luas daerah dan jumlah masyarakat yang berbeda antara satu desa dengan yang lain. Lokasi Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Kemranjen berada dekat dengan pemukiman penduduk sehingga mudah dijangkau.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yakni mendeskripsikan motivasi pengembangan kompetensi

profesional dan pedagogik guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode angket. Penyajian data pada penelitian ini menggunakan perhitungan persentase pada variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti adalah motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP yang meliputi 2 sub variabel yaitu motivasi internal guru dan motivasi ekstrnal guru. Kedua sub variabel tersebut dapat digunakan untuk mengetahui motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik yang dimiliki guru.

Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 86 orang yang merupakan seluruh guru SMP bersertifikasi profesi yang ada di 14 sekolah se-Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Jumlah sampel yang dijawab tidak lengkap ada 2 sehingga sampel yang di pakai adalah 84.

Penelitian dilakukan di seluruh SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas, masing-masing guru SMP diberikan angket. Pada angket tersebut berisi sejumlah pertanyaan yang dibuat berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian. Angket dibuat menjadi satu, yaitu angket tertutup. Angket tertutup digunakan untuk mengungkap mengenai motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP dari segi motivasi internal dan motivasi eksternal guru.

Pada bagian angket tertutup guru diminta memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), dan Tidak Pernah (TD). Adapun pada angket juga disertakan lembaran identitas responden yang harus diisi oleh guru. Pada bagian tersebut memuat nama responden, nama sekolah, jabatan, masa kerja, dan pendidikan

terakhir beserta jurusannya. Pada bagian tersebut digunakan untuk menggali informasi dari responden khususnya pada pendidikan terakhir yang ditelah ditempuh berserta jurusan untuk keabsahan status sertifikasi guru SMP.

Pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP dalam penelitian ini dilihat dari segi motivasi internal dan motivasi eksternal guru. Motivasi disini yaitu menjelaskan seberapa tinggi motivasi yang dimiliki oleh guru baik itu berasal dari motivasi internal ataupun eksternal, karena kedua faktor tersebutlah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru khususnya dalam kegiatan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru.

Motivasi internal guru SMP di Kecamatan Kemranjen dalam penelitian ini meliputi: tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas, memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru, menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi, memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, berkemauan untuk mengungguli orang lain. Sedangkan, motivasi eksternal guru SMP di Kecamatan Kemranjen dalam penelitian ini meliputi: melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup, melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan, melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja, melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian, melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif.

B. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini angket yang disebarluaskan kepada guru yang sudah bersertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas oleh peneliti sejumlah 86 dan jumlah angket kembali berjumlah 84 angket. Jumlah butir item pernyataan angket dalam penelitian ini sebanyak 27 butir yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Masing-masing jawaban memiliki skor yakni untuk jawaban selalu diberikan skor 4, jawaban sering diberikan skor 3, jawaban jarang diberikan skor 2, dan jawaban tidak pernah diberikan skor 1. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati hasil data dari skor menggunakan teknik persentase. Berdasarkan angket yang telah disebarluaskan sebanyak 84 angket terisi lengkap. Berdasarkan angket tersebut diperoleh data mengenai motivasi internal dan eksternal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Adapun pemaparan data tentang motivasi internal dan eksternal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik di Kecamatan Kemranjen diuraikan sebagai berikut.

1. Motivasi Internal Guru dalam Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru SMP di Kecamatan Kemranjen

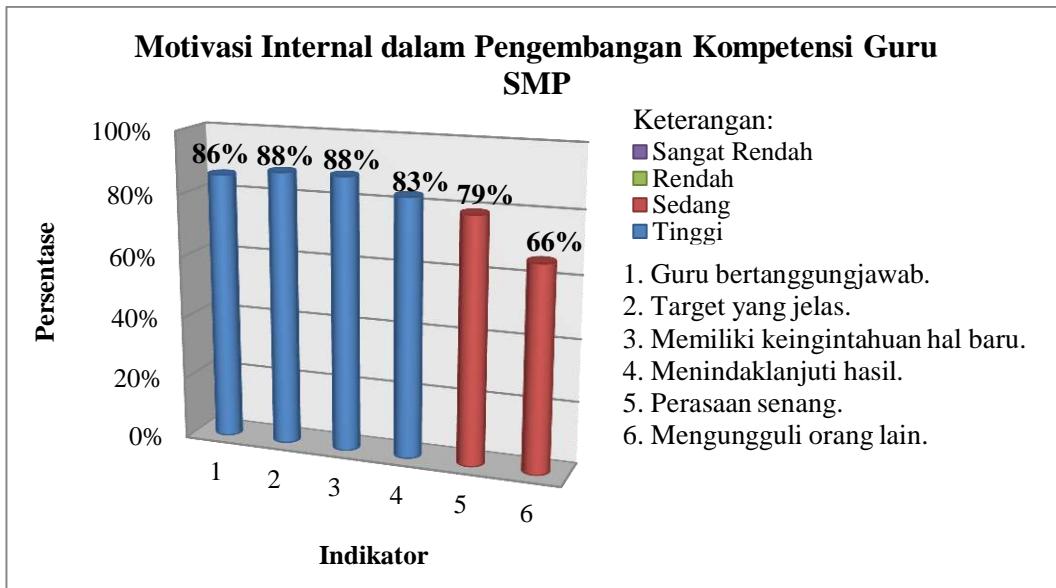
Motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator yaitu tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas, memiliki

keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru, menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi, memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, berkemauan untuk mengungguli orang lain. Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada sub variabel motivasi internal dapat dilihat rata-rata perolehan skor dari beberapa indikator. Berikut akan disajikan hasil penelitian mengenai motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru tersebut.

Tabel 7. Motivasi Internal Guru dalam Melakukan Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik di Kecamatan Kemranjen.

No	Indikator	Skor perolehan	Skor maksimal	(%)	Kategori
1	Tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi	871	1008	86%	Tinggi
2	Melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas	591	672	88%	Tinggi
3	Memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru	593	672	88%	Tinggi
4	Menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi	841	1008	83%	Tinggi
5	Memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi	528	672	79%	Sedang
6	Berkemauan untuk mengungguli orang lain	443	672	66%	Sedang
Total		3867	4704	82%	Tinggi

Selanjutnya agar mudah dipahami, maka di bawah ini disajikan gambar dalam bentuk histogram/diagram batang sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Tiap-tiap Indikator Mengenai Motivasi Internal dalam Pengembangan Kompetensi Guru SMP

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa motivasi internal guru dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor dengan rata-rata mencapai 82%. Adapun penjelasan lebih lanjut dari 6 indikator untuk mengukur motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik di Kecamatan Kemranjen sebagai berikut:

Motivasi internal guru dalam bertanggungjawab melaksanakan pengembangan kompetensi termasuk dalam kategori tinggi (86%). Hal tersebut membuktikan bahwa guru di Kecamatan Kemranjen memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Motivasi internal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas termasuk dalam kategori tinggi (88%). Hal tersebut

menunjukkan bahwa guru bersertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen mampu melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas.

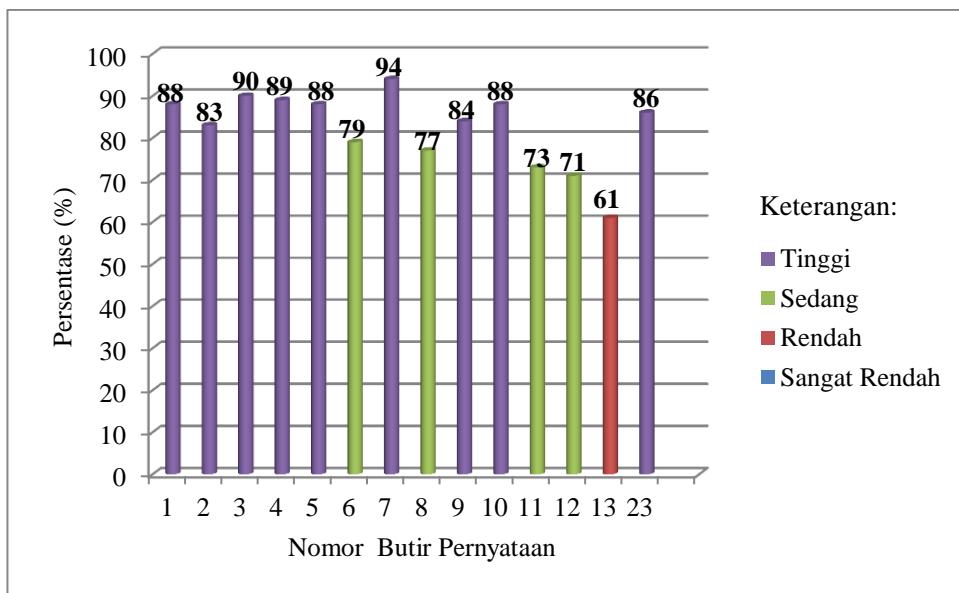
Motivasi internal guru dalam memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru termasuk dalam kategori tinggi (88%). Hal ini menunjukkan bahwa guru bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen memiliki rasa ingin tahu yang tinggi akan tantangan baru.

Motivasi internal guru dalam menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi termasuk dalam kategori tinggi (83%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen telah mampu dalam menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi.

Motivasi internal guru dalam memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi termasuk dalam kategori sedang (79%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen kurang memiliki perasaan senang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Motivasi internal guru dalam berkemauan untuk mengungguli orang lain termasuk dalam kategori sedang (66%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen mempunyai kemauan yang kurang dalam mengungguli orang lain.

Dari hasil analisis data di atas, kemudian dapat lebih dispesifikasikan kedalam tiap-tiap butir item pernyataan yang ada pada setiap indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram Tiap-tiap Pernyataan Mengenai Motivasi Internal Pengembangan Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Kemranjen.

Dari hasil analisis data tiap-tiap pernyataan di atas dapat diketahui dalam penjelasan sebagai berikut.

Motivasi internal tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang tanggungjawab guru dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, yaitu: butir kesatu tentang guru mengikuti pengembangan kompetensi karena itu bagian dari tugas guru dengan kategori (88%). Butir kedua tentang guru tidak mempunyai waktu untuk pengembangan kompetensi, karena tugas guru sudah banyak/berat berada pada kategori tinggi (83%). Sedangkan pada butir pernyataan kedua ini berbentuk pernyataan negatif untuk variasi jawaban. Sehingga tidak terjadi kesamaan jawaban. Butir kesepuluh mengenai untuk mengatasi tugas guru, guru harus mengembangkan kompetensi berada pada kategori tinggi (88%).

Motivasi internal guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang guru melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas, yaitu: butir ketiga mengenai untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi yang telah guru tetapkan, guru berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya berada pada kategori tinggi (90%). Butir kedua puluh tiga tentang guru terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi karena ada sesuatu baru yang guru dapatkan berada pada kategori tinggi (86%).

Motivasi internal guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dalam memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang guru dalam memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru, yaitu: butir keempat tentang guru terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, karena ada sesuatu baru yang guru dapatkan berada pada kategori tinggi (89%). Butir kelima tentang guru berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi berada pada kategori tinggi (88%).

Motivasi internal guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dalam menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang guru dalam menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi, yaitu: butir keenam tentang setelah guru mengikuti pengembangan kompetensi, guru bertekad melakukan/menciptakan hal-hal baru dilingkungan kerja guru berada pada kategori sedang (79%). Butir ketujuh tentang

guru percaya/yakin, bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna bagi guru dan pekerjaan guru berada pada kategori tinggi (94%). Butir kedelapan mengenai setelah guru melakukan pengembangan kompetensi, guru mengevaluasi kemajuan pengetahuan/ketrampilan guru berada pada kategori sedang (77%).

Motivasi internal guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dalam memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang guru dalam memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, yaitu: butir kesembilan tentang biasanya guru keberatan jika diberikan kegiatan pengembangan kompetensi baru di luar kegiatan rutin guru berada pada kategori tinggi (84%). Pada butir pernyataan kesembilan ini berbentuk pernyataan negatif untuk variasi jawaban. Sehingga tidak terjadi kesamaan jawaban. Butir kesebelas tentang guru melakukan hal terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain berada pada kategori sedang (73%).

Motivasi internal guru dalam berkemauan untuk mengungguli orang lain. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang guru dalam berkemauan untuk mengungguli orang lain, yaitu: butir kedua belas tentang guru berusaha lebih aktif dari teman-temannya dalam kegiatan pengembangan kompetensi berada pada kategori sedang (71%). Butir ketiga belas mengenai dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, guru berusaha melebihi teman-temannya berada pada kategori rendah (61%).

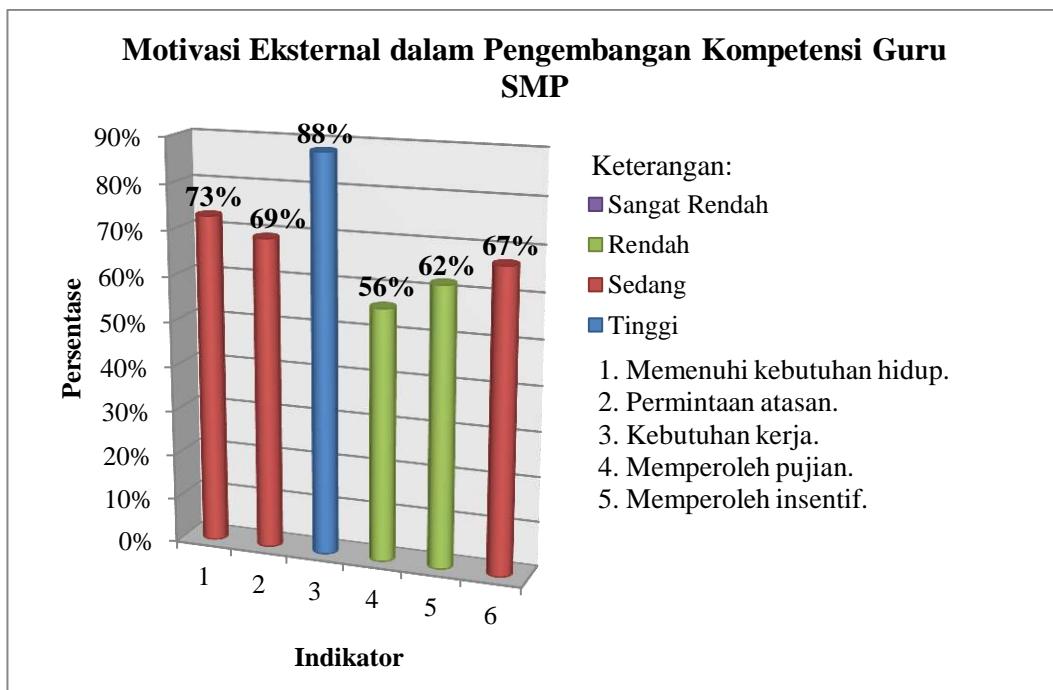
2. Motivasi Eksternal Guru dalam Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru SMP di Kecamatan Kemranjen

Motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup, melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan, melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja, melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian, melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif, melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat. Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada sub variabel motivasi eksternal dapat dilihat rata-rata perolehan skor dari beberapa indikator. Berikut akan disajikan hasil penelitian mengenai motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru tersebut.

Tabel 8. Motivasi Eksternal Guru dalam Melakukan pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik di Kecamatan Kemranjen.

No	Indikator	Skor perolehan	Skor maksimal	(%)	Kategori
1	Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup	490	672	73%	Sedang
2	Melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan	465	672	69%	Sedang
3	Melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja	296	336	88%	Tinggi
4	Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian	188	336	56%	Rendah
5	Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif	416	672	62%	Rendah
6	Melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat	224	336	67%	Sedang
Total		2079	3024	69%	Sedang

Selanjutnya agar mudah dipahami, maka di bawah ini disajikan gambar dalam bentuk histogram/diagram batang sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Tiap-tiap Indikator Mengenai Motivasi Eksternal dalam Pengembangan Kompetensi Guru SMP.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa motivasi eksternal guru dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor dengan rata-rata mencapai 69%. Adapun penjelasan lebih lanjut dari 6 indikator untuk mengukur motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik di Kecamatan Kemranjen sebagai berikut:

Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk dalam kategori sedang (73%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen cukup memahami kebutuhan akan adanya motivasi eksternal di dalam kehidupan.

Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan termasuk dalam kategori sedang (69%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen tidak sepenuhnya termotivasi eksternal datangnya dari atasan.

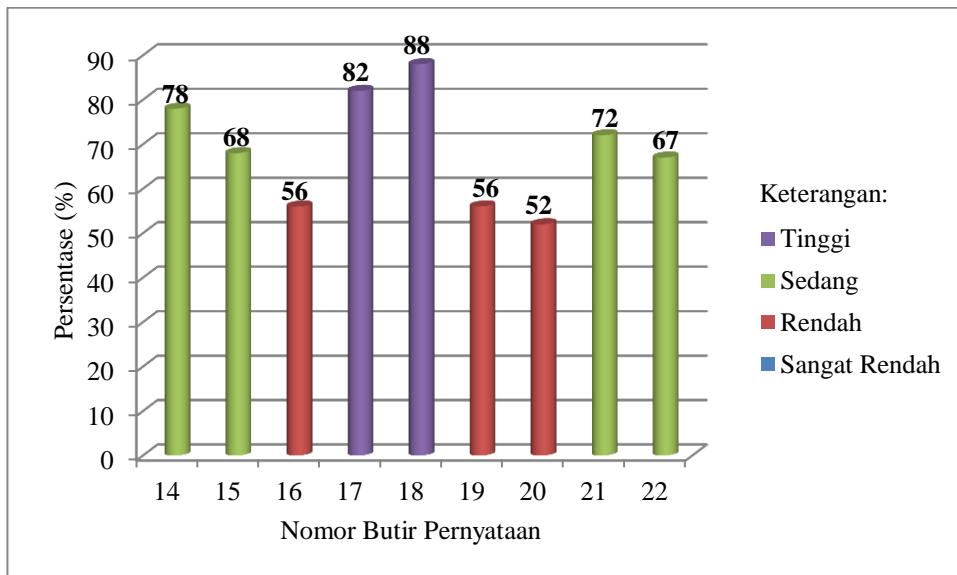
Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja termasuk dalam kategori tinggi (88%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen telah memahami bahwa motivasi eksternal diperlukan dalam peningkatan kerja.

Motivasi eksternal dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian termasuk dalam kategori rendah (56%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen masih kurang memiliki keinginan untuk memperoleh pujian/sanjungan atas kegiatan pengembangannya.

Motivasi eksternal dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif termasuk dalam kategori rendah (62%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen belum merasa cukup dengan adanya insentif saja dalam kegiatan pengembangan motivasi.

Motivasi eksternal dalam melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat termasuk dalam kategori sedang (67%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sertifikasi profesi di Kecamatan Kemranjen tidak hanya membutuhkan pengakuan tertulis/sertifikat dalam pengembangan kompetensinya.

Dari hasil analisis data di atas, kemudian dapat lebih dispesifikasikan kedalam tiap-tiap butir item pernyataan yang ada pada setiap indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 4. Diagram Tiap-tiap Pernyataan Mengenai Motivasi Eksternal Pengembangan Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Kemranjen.

Dari hasil analisis data tiap-tiap pernyataan di atas dapat diketahui dalam penjelasan sebagai berikut.

Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup, yaitu: butir keempat belas tentang dorongan untuk sukses berkarier membuat guru serius dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi berada pada kategori sedang (78%). Butir kelima belas tentang guru melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain berada pada kategori sedang (68%).

Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan, yaitu: butir keenam belas tentang guru mengikuti kegiatan pengembangan karena diminta atasan berada pada kategori rendah (56%). Butir ketujuh belas tentang jika tidak diminta atasan, guru tidak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi berada pada kategori tinggi (82%). Sedangkan pada butir pernyataan ketujuh belas ini berbentuk pernyataan negatif untuk variasi jawaban. Sehingga tidak terjadi kesamaan jawaban.

Motivasi eksternal guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja. Indikator ini ditunjukkan dengan satu butir pernyataan tentang melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja, yaitu: butir kedelapan belas tentang guru mengikuti pengembangan kompetensi karena pekerjaan guru menuntut hal-hal baru berada pada kategori tinggi (88%).

Motivasi eksternal dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian. Indikator ini ditunjukkan dengan satu butir pernyataan tentang melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian, yaitu: butir kesembilan belas tentang guru merasa bangga, jika dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi guru diperhatikan oleh teman-teman berada pada kategori rendah (56%).

Motivasi eksternal dalam melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif. Indikator ini ditunjukkan dengan beberapa butir pernyataan tentang melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif,

yaitu: butir kedua puluh tentang guru ingin agar dalam kegiatan pengembangan kompetensi terdapat insentif tersendiri dari sekolah berada pada kategori rendah (52%). Butir kedua satu tentang guru berusaha melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada insentif yang ada berada pada kategori sedang (72%).

Motivasi eksternal dalam melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat. Indikator ini ditunjukkan dengan satu butir pernyataan tentang melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis/sertifikat, yaitu: butir kedua puluh dua tentang guru mengikuti pengembangan kompetensi karena ingin dapat sertifikat/pengakuan tertulis lainnya berada pada kategori sedang (67%).

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan/atau mendeskripsikan motivasi internal dan eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat dianalisis bahwa motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kemranjen mendapatkan persentase sebesar 86% (tinggi) dan bahwa motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kemranjen mendapatkan persentase sebesar 69% (sedang). Berdasarkan hasil analisis data, kedua aspek tersebut dapat dikategorisasikan dalam kategori tinggi untuk motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik dan sedang untuk motivasi

eksternal dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik. Pembahasan dari setiap aspek adalah sebagai berikut.

1. Motivasi Internal Guru dalam Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama berada pada kategori tinggi (82%). Gambaran kategori tersebut sebagaimana ditunjukkan pada masing-masing indikator berikut.

a. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi

Tanggungjawab seorang guru bersertifikasi yang ada di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dalam mengembangkan kompetensinya dapat terlihat dari jadwal kegiatan yang dibuatnya. Kegiatan pengembangan kompetensinya menjadi prioritas utama setelah mengajar. Tugas guru yang khususnya sudah bersertifikasi adalah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensinya karena itu sudah menjadi kewajiban utamanya. Selain itu guru harus pintar-pintar mengatur waktu untuk dapat mengikuti pengembangan kompetensi walaupun tugasnya banyak atau menumpuk. Dengan demikian, sesuai data yang diperoleh tentang tanggungjawab guru bersertifikasi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik adalah sebesar 86% maka guru bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas memiliki motivasi internal yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Ibrahim Bafadal (2006: 42) menyatakan dengan adanya pengembangan kompetensi, guru selayaknya tidak hanya semakin mampu dan trampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, melainkan juga semakin puas memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin. Karena moral yang tinggi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru. Hal ini yang selayaknya dapat dikelola dengan baik oleh guru agar semangat kerja tinggi ini terus ada.

b. Melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas.

Target yang dimiliki oleh guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas sudah terlihat baik, itu terbukti oleh adanya pengorbanan seluruh tenaga dan pikiran yang dilakukan rata-rata guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi karena terdorong untuk melaksanakannya karena ada sesuatu baru yang didapatkan. Hal ini bisa dilihat dari data yang diperoleh adalah 88% untuk motivasi internal guru SMP melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas.

Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 62) menyatakan bahwa motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama, mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Sedangkan yang kedua, motivasi memiliki fungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*, artinya suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak dilandasi dengan motivasi akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil, begitu pula sebaliknya.

c. Memiliki keinginanlahuan akan hal baru dan tantangan baru.

Seiring dengan bertambahnya pengalaman, guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas dengan madiri membuat dan membangun konsep baru, seperti ketrampilan khusus dan alat/media belajar yang dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan tugas pengembangan kompetensinya. Itu semua karena guru terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi dengan adanya sesuatu baru yang guru dapatkan. Selain itu guru juga selalu berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi itu semua terlihat dari perolehan data tentang motivasi internal guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas sebesar 88% dan tergolong tinggi untuk motivasi internalnya.

Sesuai yang dijelaskan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) yang dikutip oleh Udin Saefudin Saud (2008: 105-110), menyebutkan beberapa program pengembangan kompetensi guru bermutu salah satunya adalah mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. Dalam artian penggunaan media pemberitaan secara selektif yang terkait dengan bidang yang ditekuni guru akan dapat membantu proses peningkatan kompetensi guru.

d. Menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik.

Kegiatan ini dilakukan oleh masing-masing guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas secara mandiri dan terbimbing, hal ini yang dilakukan guru adalah memotivasi dirinya sendiri untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi, menciptakan hal-hal baru dan

mengevaluasi hasil kemajuan pengetahuan/ketrampilannya. Dengan kegiatan motivasi internal guru yang seperti ini data penelitian yang diperoleh juga tergolong tinggi yaitu 83%.

Hal ini didukung oleh pendapat Suryosubroto (2004: 175) mengemukakan tujuan pengembangan kompetensi guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi. Sehingga guru diharapkan mempunyai kreatifitas dan mampu menerapkan hasil pengembangan itu untuk kepentingan evaluasi diri guru itu sendiri.

e. Memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Iklim tugas yang dirasa oleh setiap guru SMP bersertifikasi yang ada di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas sangatlah beragam. Terutama bila guru harus melakuan kegiatan pengembangan kompetensi diluar kegiatan rutin guru, atau pun harus melakuan hal yang terbaik dari kegiatan pengembangan itu dengan adnya pengorbanan urusan lain. Itu semua dibuktikan dengan diperolehnya data tentang motivasi internal guru sebesar 79% yang tergolong sedang.

Dalam hal ini Anita Wollfolk (2004: 350) mengatakan bahwa “*motivation is usually defined as an internal make that around, directs, and maintains behavior*”. Maksud dari pendapat tersebut adalah motivasi biasanya didefinisikan sebagai suatu keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Perasaan senang yang memungkinkan menimbulkan

semangat guru dalam kegiatan pengembangan yang berlandaskan atas dasar kesenangan melakukanya merupakan perilaku yang harus dijaga oleh guru.

f. Berkemauan mengungguli orang lain.

Pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik yang dilakukan oleh guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas adalah dengan cara guru memilih suatu bentuk organisasi yang dapat memberi manfaat utuh bagi dirinya melalui bentuk investasi waktu dan tenaga. Selain itu guru juga sering berkerjasama dengan teman sejawat untuk memecahkan banyak hal yang tidak dapat terselesaikan sendiri. Oleh karena itu, keinginan guru untuk mengungguli orang lain sangatlah kurang dan itu terbukti dengan data yang diperoleh tentang motivasi internal terkait hal tersebut sebesar 66% yang tergolong sedang.

Sesuai yang dijelaskan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) yang dikutip oleh Udin Saefudin Saud (2008: 105-110), menyebutkan beberapa program pengembangan kompetensi guru bermutu salah satunya adalah simposium guru, dalam simposium para guru menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua hal yang paling menonjol dari ke enam indikator motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas adalah tentang guru memiliki perasaan senang untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi yang terkategori sedang 79%. Sedangkan

indikator tentang guru dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, guru berusaha melebihi teman-teman yang terkategorikan sedang 66%.

Hal ini terjadi karena guru yang bersertifikasi SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas lebih banyak memperhatikan indikator lain dalam pengembangan kompetensi, seperti tanggungjawab guru dalam melaksanakan pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi dengan target yang jelas, memiliki keingintahuan akan hal baru dan tantangan baru, dan menindaklanjuti hasil pengembangan kompetensi.

Seperti yang diungkapkan oleh Tatty S.B Amran (M. Nurdin: 123), sikap diri yang harus dipegang dalam pengembangan kompetensi adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap diri yang tidak bisa dipaksa oleh sebuah peraturan. Sebagus apapun peraturan kalau disiplin tidak ada pada diri seseorang, maka peraturan ini tidak dapat dilaksanakan. Disiplin erat kaitannya dengan kepribadian, kepribadian dibentuk oleh lingkungan sekitar dan sudah tertanam sejak kecil. Untuk itu, disiplin ini bisa dimulai dari hal-hal kecil terlebih dahulu agar kedepanya bisa melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diimbanya.

2. Motivasi Eksternal Guru dalam Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama

berada pada kategori sedang (69%). Gambaran kategori tersebut sebagaimana ditunjukkan pada masing-masing indikator berikut.

- a. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Masalah usia dan perkembangan jaman yang semakin modern sangat dirasa oleh para guru SMP bersertifikasi yang ada di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas. Apalagi dengan situasi sekolah yang beragam masalah membuat guru semakin terasa berat dalam meniti profesinya. Oleh karenanya dorongan untuk sukses berkarier dan mengorbankan urusan lain demi kegiatan pengembangan kompetensi masih sangat kurang motivasi eksternalnya, itu diperkuat oleh data yang diperoleh sebesar 73% yang tergolong sedang.

Sejalan dengan itu, Fredick Herzberg (Ursula Ghani: 15), menyatakan bahwa didalam organisasi para guru akan memiliki motivasi yang tinggi bila mana tugas yang sukses akan menuntun kepada pengakuan dan kemungkinan akan kemajuan karier.

- b. Melaksanakan pengembangan kompetensi atas permintaan atasan.

Peran kepala sekolah sebagai atasan bagi guru-guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas tidaklah terlalu besar dalam melakukan dorongan motivasi guru-guru untuk melakukan kegiatan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik. Itu terlihat dari hasil data yang diperoleh tentang motivasi eksternal guru bersertifikasi SMP melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar permintaan atasan mendapat 69% dan itu tergolong sedang. Kebanyakan guru melakukannya atas dasar waktu senggang dan keinginan diri sendiri.

Dalam kegiatan pengembangan kompetensi perlu adanya upaya supervise yang dilakukan oleh atasan/kepala sekolah sebagai penggerak motivasi guru. Seperti yang dinyatakan Soejipto dan Raflis Kosasi (1999: 223), perbaikan kegiatan memotivasi dalam rangka pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas. tugas tersebut dapat dari kepala sekolah, dinas, dan lembaga terkait pengembangan kompetensi.

c. Melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja.

Kebutuhan kerja yang menuntut akan adanya perubahan sistem pengajaran setiap periode waktu tertentu menjadikan guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas terdorong untuk mengikuti pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik. Itu terlihat dari data motivasi eksternal yang diperoleh sebesar 88% dan tergolong tinggi.

Sejalan dengan ini, Ibrahim Bafadal (2006: 42) menyatakan dengan adanya pengembangan kompetensi, guru selayaknya menguasai pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum dengan seiringnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini diharapkan agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya dengan memanfaatkan perkembangan IPTEK dan selalu *up to date*.

d. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian.

Bukanlah sebuah pujian yang diharapkan oleh guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas, tapi sebuah pengakuan atas keberhasilan yang didapat dari pengembangan kompetensi dan dapat dibagikan

ilmunya untuk guru-guru yang lain. Hal ini diperlihatkan oleh data motivasi eksternal terkait melakukan pengembangan kompetensi untuk memperoleh pujian memperoleh 56% dan tergolong rendah.

Hal ini dipertegas oleh Udin Saefudin Saud (2008: 8), kompetensi yang diharapkan oleh guru mencakup: Memiliki pemahaman landasan dan wawasan pendidikan, terutama yang terkait dengan bidang tugasnya. Menguasai materi pelajaran, minimal sesuai dengan cakupan materi yang tercantum dalam profil kompetensi. Menguasai pengelolaan pembelajaran sesuai karakteristik materi pelajaran. Menguasai evaluasi hasil belajar dan pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran. Memiliki wawasan profesi serta kepribadian sebagai guru, dan program supervisi pendidikan.

e. Melaksanakan pengembangan kompetensi untuk memperoleh insentif.

Guru bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas kebanyakan melakukan pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik secara mandiri, tanpa menggantungkan insentif yang ada, karena guru tidak terlalu tertarik dengan insentif yang ada dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Maka dari itu, perolehan data tentang insentif untuk motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi mendapat kategori rendah yaitu 62%.

Sesuai yang diungkapkan oleh Frederick Herzberg (Ursula Gyani: 15), adapun indikator yang dapat dibagi atas faktor eksternal yaitu pengawasan, gaji, kebijakan organisasi, dan kondisi pekerjaan. Jadi pengaruh insentif yang masuk dalam kebijakan organisasi itu masuk dalam urutan ke tiga setelah gaji. Pengaruh

insentif dirasa tidak terlalu besar terhadap motivasi eksternal karena insentif hanyalah sebatas dorongan kecil yang berasal dari kebijakan organisasi itu sendiri.

f. Melakukan pengembangan kompetensi untuk mendapatkan pengakuan tertulis.

Sertifikat/pengakuan tertulis jarang menjadi acuan untuk guru SMP bersertifikasi di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas, karena kebanyakan yang dicari adalah ilmu dari kegiatan pengembangan kompetensi itu. Sesuai dengan hasil data yang diperoleh terkait hal ini yaitu 67% dan tergolong sedang.

Hal ini dipertegas oleh Udin Saefudin Saud (2008: 8), program penyerataan dan sertifikasi adalah diperuntukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Misalnya, berijazah S1 tetapi bukan kependidikan. Mereka bisa mengikuti program penyerataan atau sertifikasi.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat satu hal yang paling menonjol dari ke enam indikator motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas adalah tentang guru melaksanakan pengembangan kompetensi atas dasar kebutuhan kerja yang terkategori tinggi 88%.

Sejalan dengan itu, Frederick Herzberg (Ursula Gyani: 15), menyatakan bahwa didalam organisasi para pekerja akan memiliki motivasi yang tinggi bila mana: pekerjaan itu sendiri secara ekstrinsik memuaskan dan menantang, para karyawan memiliki peran dalam pengambilan keputusan dan terlibat didalam manajemen pembantu di dalam organisasi bersangkutan, pekerjaan yang sukses akan menuntun kepada pengakuan dan kemungkinan akan kemajuan karier.

D. Keterbatasan Masalah

1. Sumber data yang berupa jawaban angket kurang mampu mengungkap kenyataan yang ada dilapangan dikarenakan kondisi psikis responden.
2. Ada 2 angket yang tidak terkumpul dari 86 angket yang disebarluaskan, sehingga hanya 84 angket yang dapat terkumpul.
3. Pembahasan dalam penelitian ini hanya sebatas pada motivasi pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru, tetapi masih banyak faktor pendukung lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Terdapat kemungkinan bahwa responden tergesa-gesa dalam menjawab angket penelitian dikarenakan adanya kegiatan-kegiatan yang ada di SMP (kegiatan belajar mengajar, kegiatan ujian mid semester, pengurusan kegiatan administrasi, dan lain-lain) sehingga responden dalam menjawab angket kurang teliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas tergolong tinggi dengan perolehan sebesar 86%.
2. Motivasi eksternal guru dalam pengembangan kompetensi guru SMP di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas tergolong sedang dengan perolehan sebesar 69%.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pada kesimpulan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Mengacu pada temuan motivasi internal guru yang lebih menonjol daripada motivasi eksternal guru, disarankan agar guru hendaknya tetap meningkatkan motivasi internalnya dengan berbagai cara melalui guru berusaha mencari informasi terbaru dalam kegiatan pengembangan kompetensi, percaya/yakin bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna baginya dan pekerjaannya, mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan, mengikuti pengembangan kompetensi atas dasar tugas pekerjaan, dan

melaksanakan pengembangan kompetensi supaya ada hal baru yang didapatkan.

2. Berdasarkan temuan motivasi eksternal guru yang lebih rendah daripada motivasi internal guru, hal ini patut menjadi perhatian Dinas Pendidikan agar tetap memperhatikan dan meningkatkan motivasi eksternal guru. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian tugas pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan kebutuhan kerja guru terkini dan *up to date*, memberikan tugas secara langsung kepada guru agar melaksanakan pengembangan kompetensi, dan memberikan penghargaan berupa sertifikat/pengakuan tertulis bagi guru yang melaksanakan pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohim. (2011). Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Di SMP Assalam Cipondoh Tanggerang. *Skripsi*. UIN Syarief Hidayatullah.
- Andita Fitriana. (2013). Upaya Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Bantu. *Skripsi*. UNY.
- Anita Woolfolk. (2004). *Educational Psychology*. Printed in united states of America.
- Arief Furchan. (2007). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asrorun Ni'am Sholeh. (2006). *Membangun Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Paramuda.
- Dalyono, M. (1997). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dedi Supriadi. (2005). *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Depdikbud.(1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Diah Rina M. (2009). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah Ngemplak Sleman Yogyakarta. *Tesis*. UNY.
- Djam'an Satori, dkk. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Dunlap, L.L. (2009). *An Introduction to Early Childhood Special Education Birth to Age Five*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dwi Siswoyo, dkk. (2008). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal. (2006). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishartiwi. (2009). Manajemen Diri Menuju Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. (XVI). Hlm. 127-128.

- Jonathan Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- KBBI. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartini Kartono. (1985). *Menyiapkan dan Memandu karier*. Jakarta: CV. Raja Wali.
- Miftah Thoha. (1993). *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muh. Nurdin. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurul Zuriyah. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. (2008). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Riduwan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saifuddin Azwar. (2004). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Samana, A. (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sanusi Uwes. (1999). *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Sardiman AM. (2011). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Slamento. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slamet Lestari. (2012). *Modul Praktik Analisis Data Manajemen Pendidikan Dengan SPSS 17.0*. Administrasi Pendidikan. FIP UNY.
- Soetjipto dan Raflis Kosasi. (1999). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarman Danim. (2011). *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana.
- Sudjana. (2004). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi ke VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- _____ dan Lia Y. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- _____ . (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparlan. (2005). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Training*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Suyoto, dkk. (2008). Optimalisasi Sumber Daya Guru dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Media Penelitian Pendidikan*. Volume 2. No. 2.

Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.

Udin Saefudin Saud, dkk (2008). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: UPI Press.

Ursula Ghany, B. (1997). *Pengembangan Profesional Untuk Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Uzer Usman. (2000). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

lampiran

ANKET REVISI

Pernyataan Guru Akan Motivasi Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
1.	Saya mengembangkan kompetensi karena itu bagian dari tugas saya.				
2.	Untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, saya memilih kegiatan yang mudah meskipun hasilnya tidak maksimal.				
3.	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk berusaha mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik.				
4.	Untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.				
5.	Terlambat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi merupakan hal yang biasa bagi saya.				
6.	Bagi saya, meninggalkan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa.				
7.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan..				
8.	Saya berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi.				
9.	Setelah saya mengikuti pengembangan kompetensi, saya bertekad melakukan/menciptakan hal-hal baru dilingkungan kerja saya.				
10.	Saya percaya/yakin, bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna bagi saya dan pekerjaan saya.				
11.	Setelah saya melakukan pengembangan kompetensi, saya mengevaluasi kemajuan pengetahuan /ketrampilan saya.				
12.	Biasanya saya keberatan jika diberikan kegiatan pengembangan kompetensi baru di luar kegiatan rutin saya.				
13.	Untuk mengatasi tugas saya, saya harus mengembangkan kompetensi.				
14.	Saya melakukan hal terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
15.	Saya berusaha lebih aktif dari teman-teman saya dalam kegiatan pengembangan kompetensi.				
16.	Dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, saya berusaha melebihi teman-teman.				
17.	Dorongan untuk sukses berkarier membuat saya serius dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.				
18.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				

19.	Saya mengikuti kegiatan pengembangan karena diminta atasan.				
20.	Jika tidak diminta atasan, saya tidak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi.				
21.	Saya mengikuti pengembangan kompetensi karena pekerjaan saya menuntut hal-hal baru.				
22.	Melihat hasil kegiatan pengembangan kompetensi saya memperoleh pujian dari orang lain, saya menjadi semangat dan lebih baik lagi.				
23.	Saya merasa bangga, jika dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi saya diperhatikan oleh teman-teman.				
24.	Saya ingin agar dalam kegiatan pengembangan kompetensi terdapat insentif tersendiri dari sekolah.				
25.	Saya berusaha melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada insentif yang ada.				
26.	Setiap mengikuti pengembangan kompetensi, saya tidak mengharapkan pengakuan tertulis seperti sertifikat.				
27.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan.				

Mohon untuk diisi dan dikembalikan ke Kantor TU paling lambat hari Senin
September 2014

UJI COBA ANGKET PENELITIAN
MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PEDAGOGIK GURU
SMP DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS

Petunjuk :

1. Angket ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu dalam bekerja di sekolah ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap, Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Untuk mengisi angket tertutup pada pokok pertanyaan motivasi dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia:
 - Skor 4 = Selalu (SL)
 - Skor 3 = Sering (SR)
 - Skor 2 = Kadang-Kadang (KD)
 - Skor 1 = Tidak Pernah (TP)
4. Jawaban Bapak/Ibu berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini.

- Selamat Mengerjakan -

Identitas Responden

1. Nama Responden : ... A. S. Pd
2. Nama Sekolah : SMP N 10 Jakarta
3. Jabatan : Guru
4. Masa kerja guru : 9 th
5. Pendidikan terakhir : S1 Jurusan: Pendidikan Seni Tari

Pernyataan Guru Akan Motivasi Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
1.	Saya mengembangkan kompetensi karena itu bagian dari tugas saya.		✓		
2.	Untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, saya memilih kegiatan yang mudah meskipun hasilnya tidak maksimal.		✓		
3.	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk berusaha mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik.				✓
4.	Untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.	✓			
5.	Terlambat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi merupakan hal yang biasa bagi saya.				✓
6.	Bagi saya, meninggalkan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa.				✓
7.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan..	✓			
8.	Saya berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi.	✓			
9.	Setelah saya mengikuti pengembangan kompetensi, saya bertekad melakukan/menciptakan hal-hal baru dilingkungan kerja saya.	✓			
10.	Saya percaya/yakin, bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna bagi saya dan pekerjaan saya.	✓			
11.	Setelah saya melakukan pengembangan kompetensi, saya mengevaluasi kemajuan pengetahuan /ketrampilan saya.		✓		
12.	Biasanya saya keberatan jika diberikan kegiatan pengembangan kompetensi baru di luar kegiatan rutin saya.				✓
13.	Untuk mengatasi tugas saya, saya harus mengembangkan kompetensi.	✓			
14.	Saya melakukan hal terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.		✓		
15.	Saya berusaha lebih aktif dari teman-teman saya dalam kegiatan pengembangan kompetensi.		✓		
16.	Dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, saya berusaha melebihi teman-teman.			✓	
17.	Dorongan untuk sukses berkarier membuat saya serius dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.	✓			
18.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.			✓	

19.	Saya mengikuti kegiatan pengembangan karena diminta atasan.		✓	
20.	Jika tidak diminta atasan, saya tidak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi.			✓
21.	Saya mengikuti pengembangan kompetensi karena pekerjaan saya menuntut hal-hal baru.	✓		
22.	Melihat hasil kegiatan pengembangan kompetensi saya memperoleh pujian dari orang lain, saya menjadi semangat dan lebih baik lagi.		✓	
23.	Saya merasa bangga, jika dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi saya diperhatikan oleh teman-teman.			✓
24.	Saya ingin agar dalam kegiatan pengembangan kompetensi terdapat <u>insentif tersendiri dari sekolah</u> .			✓
25.	Saya berusaha melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada <u>insentif</u> yang ada.	✓		
26.	Setiap mengikuti pengembangan kompetensi, saya tidak mengharapkan pengakuan tertulis seperti sertifikat.	✓		
27.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan.	✓		

ANGKET PENELITIAN
MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PEDAGOGIK GURU
SMP DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS

Petunjuk :

1. Angket ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu dalam bekerja di sekolah ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap, Kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Untuk mengisi angket tertutup pada pokok pertanyaan motivasi dalam pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik guru SMP pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia:
 - Skor 4 = Selalu (SL)
 - Skor 3 = Sering (SR)
 - Skor 2 = Kadang-Kadang (KD)
 - Skor 1 = Tidak Pernah (TP)
4. Jawaban Bapak/Ibu berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini.

Identitas Responden

1. Nama Responden : , S.Ag
2. Nama Sekolah : MTS MWI KEBAPONGAN
3. Jabatan : GURU
4. Masa kerja guru : 13 th
5. Pendidikan terakhir : S1 Jurusan : PAI

Selamat Mengerjakan –

Pernyataan Guru Akan Motivasi Pengembangan Kompetensi Profesional dan Pedagogik.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
1.	Saya mengikuti pengembangan kompetensi karena itu bagian dari tugas saya.	✓			
2.	Saya tidak punya waktu untuk pengembangan kompetensi, karena tugas saya sudah banyak/berat.				✓
3.	Untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.	✓			
4.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan..	✓		✓	
5.	Saya berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi.			✓	
6.	Setelah saya mengikuti pengembangan kompetensi, saya bertekad melakukan/menciptakan hal-hal baru dilingkungan kerja saya.			✓	
7.	Saya percaya/yakin, bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna bagi saya dan pekerjaan saya.	✓			
8.	Setelah saya melakukan pengembangan kompetensi, saya mengevaluasi kemajuan pengetahuan/ketrampilan saya.				✓
9.	Biasanya saya keberatan jika diberikan kegiatan pengembangan kompetensi baru di luar kegiatan rutin saya.				✓
10.	Untuk mengatasi tugas saya, saya harus mengembangkan kompetensi.	✓			
11.	Saya melakukan hal terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.			✓	
12.	Saya berusaha lebih aktif dari teman-teman saya dalam kegiatan pengembangan kompetensi.				✓
13.	Dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, saya berusaha melebihi teman-teman.				✓
14.	Dorongan untuk sukses berkarier membuat saya serius dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.			✓	
15.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.			✓	
16.	Saya mengikuti kegiatan pengembangan karena diminta atasan.	✓			
17.	Jika tidak diminta atasan, saya tidak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi.	✓			
18.	Saya mengikuti pengembangan kompetensi karena pekerjaan saya menuntut hal-hal baru.			✓	
19.	Saya merasa bangga, jika dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi saya diperhatikan oleh teman-teman.				✓
20.	Saya ingin agar dalam kegiatan pengembangan kompetensi terdapat insentif tersendiri dari sekolah.				✓
21.	Saya berusaha melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada insentif yang ada.			✓	
22.	Saya mengikuti pengembangan kompetensi karena ingin dapat sertifikat/pengakuan tertulis lainnya.				✓
23.	Saya terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi karena ada sesuatu baru yang saya dapatkan.	✓			

Correlations		Reliability Statistics		
	total	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Pearson Correlation	.161	⇒ X		
Sig. (2-tailed)	.396			
N	30			
Pearson Correlation	.237	⇒ X		
Sig. (2-tailed)	.207			
N	30			
Pearson Correlation	.044	⇒ X		
Sig. (2-tailed)	.818			
N	30			
Pearson Correlation	.587			
Sig. (2-tailed)	.001			
N	30			
Pearson Correlation	-.024	⇒ X		
Sig. (2-tailed)	.901			
N	30			
Pearson Correlation	-.086	⇒ X		
Sig. (2-tailed)	.652			
N	30			
Pearson Correlation	.478			
Sig. (2-tailed)	.008			
N	30			
Pearson Correlation	.578			
Sig. (2-tailed)	.001			
N	30			
Pearson Correlation	.522			
Sig. (2-tailed)	.003			
N	30			

10	Pearson Correlation	.563
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
11	Pearson Correlation	.621
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.486
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
13	Pearson Correlation	.387
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	30
14	Pearson Correlation	.568
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
15	Pearson Correlation	.427
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	30
16	Pearson Correlation	.448
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
17	Pearson Correlation	.525
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
18	Pearson Correlation	.438
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
19	Pearson Correlation	.517
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30

p20	Pearson Correlation	.426
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	30
p21	Pearson Correlation	.408
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
p22	Pearson Correlation	.257
	Sig. (2-tailed)	.170
	N	30
p23	Pearson Correlation	.534
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
p24	Pearson Correlation	.382
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	30
p25	Pearson Correlation	.331
	Sig. (2-tailed)	.074
	N	30
p26	Pearson Correlation	.106
	Sig. (2-tailed)	.575
	N	30
p27	Pearson Correlation	.328
	Sig. (2-tailed)	.077
	N	30
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the

0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05

Hasil Olah Data Motivasi Internal

No/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	23
1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	1	3
3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3
4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4
5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4
7	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4
9	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4
10	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4
11	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2
14	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	1	4
16	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3
17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
18	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4
19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	4	2	3
21	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4
22	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	1	4
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4
25	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3
26	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3
28	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3
31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
33	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
34	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
36	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4

38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
39	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4
40	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4
41	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2
42	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	
43	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	
44	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	
45	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	3	
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	
47	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	
49	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	
50	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	
53	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	
54	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	
55	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
56	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	
58	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
59	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	
60	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	
61	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
62	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	
63	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
64	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	
66	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
67	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
68	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	
69	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
70	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
71	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
72	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	
73	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	
74	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	

77	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
79	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
80	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
82	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
83	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	1	3
84	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	1	3
skor total item	296	279	302	299	294	267	316	258	283	296	245	238	205	289
persentas e	88	83	90	89	88	79	94	77	84	88	73	71	61	86
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Hasil Olah Data Motivasi Eksternal

No/item	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	2	2	3	4	4	1	4	3
2	2	2	1	3	2	4	4	3	2
3	4	4	2	1	3	1	3	3	1
4	3	2	1	3	3	3	3	2	3
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3
6	4	3	2	4	4	1	2	4	2
7	3	3	2	3	3	1	1	3	2
8	4	3	2	4	4	4	4	2	2
9	3	3	3	4	4	4	4	2	2
10	3	4	4	2	4	3	4	3	4
11	4	3	2	1	4	2	3	2	3
12	4	4	1	4	4	2	1	3	1
13	4	3	1	4	4	3	3	3	2
14	4	2	1	4	4	1	1	4	2
15	4	3	1	4	4	1	1	3	3
16	3	2	4	4	4	2	2	2	2
17	2	3	3	3	3	1	2	2	2
18	3	3	1	4	4	2	1	4	1
19	2	2	2	4	4	3	1	4	3
20	3	1	2	3	3	2	2	3	2
21	2	2	2	4	4	1	1	3	3
22	2	2	2	3	3	4	1	3	4
23	2	2	2	4	4	3	1	3	3
24	2	2	2	4	4	1	1	3	3
25	4	3	1	4	3	1	2	3	4
26	4	2	2	4	4	1	2	2	4
27	4	2	2	4	4	1	4	3	4
28	4	2	2	4	4	1	2	3	4

29	4	2	2	4	4	1	2	3	4
30	4	2	2	4	4	1	2	3	4
31	3	4	1	4	4	2	2	2	3
32	3	4	2	4	4	2	2	4	3
33	3	3	2	4	4	3	3	4	3
34	3	3	2	4	3	2	2	3	2
35	3	4	2	4	4	2	2	4	3
36	3	4	2	4	4	2	2	4	3
37	3	4	2	4	4	2	2	4	3
38	3	4	2	4	4	2	2	4	3
39	3	3	2	4	4	4	2	4	3
40	3	4	2	3	4	2	2	3	2
41	3	3	2	3	3	2	2	3	2
42	3	3	2	3	3	2	2	2	2
43	2	2	2	3	2	1	2	2	2
44	3	2	3	3	4	1	1	2	1
45	3	2	2	3	3	4	2	2	2
46	3	4	1	4	4	1	1	4	2
47	2	2	2	3	4	2	2	3	2
48	3	1	4	3	3	4	3	4	3
49	4	1	3	4	4	3	1	3	3
50	3	3	2	3	3	2	2	2	2
51	4	4	1	4	4	4	3	4	4
52	3	4	2	4	4	1	1	4	3
53	2	3	2	3	3	3	2	2	2
54	2	3	3	3	4	3	2	2	2
55	3	4	3	4	3	3	1	3	4
56	4	4	3	4	4	2	2	2	4
57	3	2	3	2	4	2	3	3	4
58	3	1	2	4	3	2	1	2	3

59	3	2	2	3	4	1	1	3	3
60	2	2	3	3	3	2	1	3	3
61	2	2	3	3	3	2	1	3	3
62	3	2	3	3	4	3	3	2	3
63	3	3	2	3	2	3	2	3	1
64	4	2	2	3	3	2	2	2	3
65	4	2	2	3	3	2	2	2	3
66	2	2	2	3	3	3	3	3	3
67	2	1	2	3	3	1	3	3	3
68	2	2	2	3	3	2	3	2	2
69	4	3	3	2	4	3	2	4	3
70	1	2	3	2	3	2	2	3	1
71	3	3	1	4	3	2	1	4	1
72	2	2	2	4	3	2	2	3	1
73	3	2	2	4	3	2	1	1	1
74	4	4	3	2	4	4	4	3	4
75	4	3	3	4	3	4	2	2	2
76	4	3	2	3	3	3	2	2	3
77	4	4	4	3	4	2	2	2	3
78	3	3	1	4	4	4	4	3	3
79	3	4	2	4	3	1	1	3	1
80	3	2	4	3	3	2	1	2	3
81	4	3	4	2	4	4	1	3	4
82	4	3	3	2	4	2	2	4	2
83	4	3	4	1	3	2	4	2	4
84	4	3	4	1	3	2	4	2	4
skor total item	262	228	188	277	296	188	174	242	224
Persentase	78%	68%	56%	82%	88%	56%	52%	72%	67%

Hasil Checklist Tiap-tiap Pernyataan Motivasi Internal

No	Pernyataan	Skor	Skor Max	(%)	Kategori
1	Guru mengikuti pengembangan kompetensi karena itu bagian dari tugas Guru.	296	336	88	Tinggi
2	Guru tidak punya waktu untuk pengembangan kompetensi, karena tugas guru sudah banyak/berat.	279	336	83	Tinggi
3	Untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi yang telah guru tetapkan, guru berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya.	302	336	90	Tinggi
4	Guru terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, karena ada sesuatu baru yang guru dapatkan.	299	336	89	Tinggi
5	Guru berusaha mencari informasi baru dalam kegiatan pengembangan kompetensi.	294	336	88	Tinggi
6	Setelah guru mengikuti pengembangan kompetensi, guru bertekad melakukan/menciptakan hal-hal baru dilingkungan kerjanya.	267	336	79	Sedang
7	Guru percaya/yakin, bahwa hasil pengembangan kompetensi berguna baginya dan pekerjaannya.	316	336	94	Tinggi
8	Setelah guru melakukan pengembangan kompetensi, guru mengevaluasi kemajuan pengetahuan /ketrampilannya.	258	336	77	Sedang
9	Biasanya guru keberatan jika diberikan kegiatan pengembangan kompetensi baru di luar kegiatan rutinnya.	283	336	84	Tinggi
10	Untuk mengatasi tugasnya, guru harus mengembangkan kompetensi.	296	336	88	Tinggi
11	Guru melakukan hal terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.	245	336	73	Sedang
12	Guru berusaha lebih aktif dari teman-temannya dalam kegiatan pengembangan kompetensi.	238	336	71	Sedang
13	Dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, guru berusaha melebihinya teman-teman.	205	336	61	Rendah
23	Guru terdorong untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi karena ada sesuatu baru yang guru dapatkan.	289	336	86	Tinggi
Jumlah		3867	4704	82	Tinggi

Hasil Checklist Tiap-tiap Pernyataan Motivasi Eksternal

No	Pernyataan	Skor	Skor Max	(%)	Kategori
14	Dorongan untuk sukses berkarier membuat guru serius dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.	262	336	78	Sedang
15	Guru melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pengembangan kompetensi, meskipun harus mengorbankan urusan lain.	228	336	68	Sedang
16	Guru mengikuti kegiatan pengembangan karena diminta atasan.	188	336	56	Rendah
17	Jika tidak diminta atasan, guru tidak melakukan kegiatan pengembangan kompetensi.	277	336	82	Tinggi
18	Guru mengikuti pengembangan kompetensi karena pekerjaannya menuntut hal-hal baru.	296	336	88	Tinggi
19	Guru merasa bangga, jika dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensinya diperhatikan oleh teman-teman.	188	336	56	Rendah
20	Guru ingin agar dalam kegiatan pengembangan kompetensi terdapat insentif tersendiri dari sekolah.	174	336	52	Rendah
21	Guru berusaha melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada insentif yang ada.	242	336	72	Sedang
22	Guru mengikuti pengembangan kompetensi karena ingin dapat sertifikat/pengakuan tertulis lainnya.	224	336	67	Sedang
Jumlah		2079	3024	69	Sedang

SURAT PERNYATAAN *JUDGEMENT*
INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd
NIP : 19760807 2001 12 1 006
Jabatan : Dosen Manajemen Pendidikan

Menerangkan bahwa

Nama : Sabiq Habibi
NIM : 10101244007
Prodi : Manajemen Pendidikan
Judul Penelitian : Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah
Menengah Pertama Di Kecamatan Kemranjen
Kabupaten Banyumas

Telah mengadakan konsultasi dan setelah kami lakukan pegkajian maka kami berikan perbaikan dan saran-saran. Selanjutnya instrumen ini kami nyatakan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Ahli Materi,

put
Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd
NIP. 19760807 2001 12 1 006

SURAT PERNYATAAN *JUDGEMENT*
INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

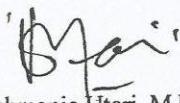
Nama : Rahmania Utari, M.Pd
NIP : 1982 0918 2005 01 2 001
Jabatan : Dosen Manajemen Pendidikan

Menerangkan bahwa

Nama : Sabiq Habibi
NIM : 10101244007
Prodi : Manajemen Pendidikan
Judul Penelitian : Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah
Menengah Pertama Di Kecamatan Kemranjen
Kabupaten Banyumas

Telah mengadakan konsultasi dan setelah kami lakukan pegkajian maka kami berikan perbaikan dan saran-saran. Selanjutnya instrumen ini kami nyatakan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Ahli Materi,


Rahmania Utari, M.Pd

NIP. 1982 0918 2005 01 2 001

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP N 1 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Setyobudi, S.Pd
2.	Sabar Santoso, S.Pd
3.	Yerriel Sumarno, S.Pd
4.	Supriyatim, S.Pd
5.	Jito Karsono, S.Pd
6.	Supriyadi, S.Pd
7.	Riswati, S.Pd
8.	Sirin, S.Pd
9.	Yunus Muchtalis, S.Pd
10.	Drs. Sumbono, M.Pd
11.	Sutarno, S.Pd
12.	Didik Haryanto, S.Kom
13.	Damini, S.Pd.ekop
14.	Suwantara, S.Pd
15.	Suparyo, S.Pd
16.	Drs. Mustangin
17.	Bismo Triono, S.Pd
18.	Supriyanto, S.Pd
19.	Kundarsih, S.Pd
20.	Darsih Puji Astuti, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP TAMTAMA KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Dra. Wiwik Handayani
2.	Rukiah, S.Pd.PKn
3.	Retno Iswanto, S.Pd
4.	Drs. Katamsi

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP SALAFIYAH KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Fadiyah, S.Ag
2.	Dra. Khuzaimah
3.	Osni Andraningsih, S.Pd
4.	Masruri, S.Pd
5.	Ety Imroatun, S.Pd
6.	Makrus Khaib, S.Ag

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP MUHAMMADIYAH KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Mustolih, S.Pd
2.	Warno, S.Pd
3.	Sri Wahyuni, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP TRIBAKTI KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Agus Haryono, S.Pd
2.	Wahidin, S.Pd
3.	Mutini, S.Pd
4.	Sarti, S.Pd
5.	Puji Astuti, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP N 2 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Drs. Dwi Cipto
2.	Karsan, S.Pd
3.	Sri Neni, S.Pd
4.	Sugeng, S.Pd
5.	Hari Widodo, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP MA'ARIF NU 2 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Deti Yunita, S.Pd
2.	Windi Rosidiana, S.E
3.	Panca Reni Widati, S.Pd
4.	Supriyatih, S.Pd
5.	Muhammad bachtiar, S.Ag

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI SMP MA'ARIF NU 1 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Eko Nugroho, S.Pd
2.	Muh. Irfan arofi, S.T
3.	Sugeng Priadi, S.Ag
4.	Iqbal Hidayat, S.Ag
5.	Masruroh, S.Pd.I

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MA'ARIF NU 1 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Isrina, S.Pd
2.	Nurhayati, S.Ag
3.	Umu Qori'ah, S.Ag
4.	A. Salim, S.Pd
5.	Dyah Retnowati, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MA'ARIF NU 2 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Abrori, S.Ag
2.	Eni Sutianti, S.E
3.	Baroyah, S.Pd
4.	Turino, S.Pd
5.	Sunarto, S.Ag
6.	Rochmah Styaningsih, S.Pd
7.	Khomsatuh F., S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MA'ARIF NU 3 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Erna Fitrianingsih, S.Pd
2.	Sri Wahyuni, S.Pd
3.	Ahmad Sadid, S.Pd
4.	Shobirin, S.Pd.I

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MA'ARIF NU 4 KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Muh Fatoni, S.Ag
2.	Ronyah, S.Pd

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MWI KEBARONGAN KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Mufligh Ma'mum, S.Pd.I
2.	Ikro Suryaman, M.Pd
3.	Wihdatul Jama'ah, S.Pd
4.	Intan Winarsih, S.Pd.I
5.	Ali Wardana, S.Si
6.	Arif Ferdiyanto, S.Pd
7.	Makhlikhatun, S.Ag
8.	Mukaromah, S.Hi
9.	Nur Shofiah, S.Pd.I
10.	Syajidin, S.Ag
11.	Winarsih Takmilah, S.Ag

DAFTAR GURU SERTIFIKASI DI MTs MUHAMMADIYAH SIRAU KEMRANJEN

NO	NAMA GURU
1.	Ahmad Rifa'i, S.Ag M.Pd.I
2.	Ari Widiyanto, S.Ag M.Pd.I
3.	Sumarjono, S.Pd
4.	M. Maklum, S.Ag
5.	Sholekhan, S.Pd.I



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



No. : 5449/UN34.11/PL/2014

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY

Jl. Jenderal Sudirman 5

Yogyakarta

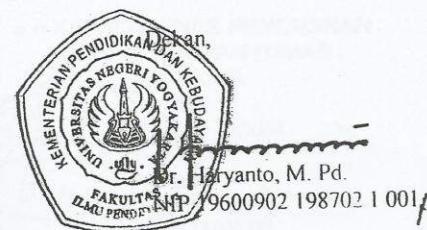
Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Sabiq Habibi
NIM : 10101244007
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Sibalung rt03/03, Kecamatan Kemranjen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami meminta izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SMP se- Kecamatan Kemranjen
Subjek : Guru SMP
Obyek : Motivasi Pengembangan Kompetensi Guru SMP
Waktu : September-November 2014
Judul : Motivasi pengembangan Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Kemranjen
Kabupaten Banyumas

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan Yth:

1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

DINAS PENDIDIKAN

Jalan Perintis Kemerdekaan 75 Purwokerto Kode Pos 53141

Telp (0281) 635220, Faks. 0281-630869

Email : info@dindikbanyumas.net – Website : <http://www.dindikbanyumas.net>

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070 / 277 / 2014

Menunjuk Surat dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Nomor : 070.1/01238/IX/2014 tanggal 26 September 2014 pihak Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan memberi izin penelitian kepada :

Nama	:	SABIQ HABIBI
NIM	:	10101244007
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Judul Penelitian	:	MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS
Lokasi	:	SMP se Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas
Waktu Penelitian	:	3 bulan (26 September s/d 26 Desember 2014)
Penanggungjawab	:	Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd.
Pengikut	:	-

Setelah selesai penelitian menyerahkan hasilnya kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Demikian kepada yang bersangkutan untuk menjadikan periksa dan dilaksanakan.

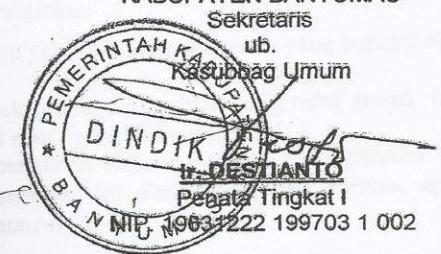
Purwokerto, 27 September 2014

a.n KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BANYUMAS

Sekretaris

ub.

Kasubbag Umum


DINDIK
H. DESTIANTO
Pegawai Tingkat I
NIP. 19631222 199703 1 002

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas (sebagai laporan);
2. Perguruan ~~da~~ Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan;
3. Kepala Bidang Dikdas Dinas Pendidikan Kab. Banyumas;
4. Kepala SMP
5. Arsip (Subbag Umum Dinas Pendidikan Kab. Banyumas).



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 September 2014

Nomor : 074 /2088 /Kesbang /2014
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :
Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY
Nomor : 5449/UN34.11/PL/2014
Tanggal : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : " MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS ", kepada:

Nama : SABIQ HABIBI
NIM : 10101244007
CP : 085 707403666
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan /Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNY
Lokasi : SMP se Kecamatan Kemrajen, Kabupaten Banyumas,
Provinsi Jawa Tengah.
Waktu : September s/d November 2014

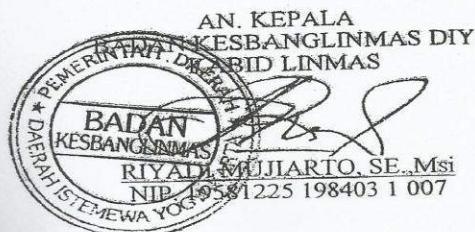
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset / penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset / penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset / penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset / penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.

Rekomendasi Ijin Riset / Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY;
3. Yang bersangkutan.



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

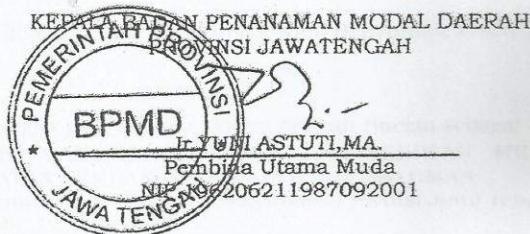
Nomor : 070/1956/04.2/2014
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Semarang, 22 September 2014

Yth. Kepada
Bupati Banyumas
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kab. Banyumas

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor. 070/1956/04.2/2014 Tanggal 22 September 2014 atas nama SABIQ HABIBI dengan judul proposal MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS, untuk dapat ditindak lanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.



Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. SABIQ HABIBI;
6. Arsip,-



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 - 3547438 - 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN NOMOR : 070/1956/04.2/2014

- Dasar** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2014.

Memperhatikan : Surat Kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/2088/Kesbang/2014 tanggal 19 September 2014 Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : SABIQ HABIBI.
2. Alamat : Sibalung Rt.003/Rw 003 Kel. Sibalung, Kec. Kemranjen, Kab. Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa.

Untuk : Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS.
b. Tempat / Lokasi : SMP se Kecamatan Kemranjen, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.
c. Bidang Penelitian : Manajemen Pendidikan.
d. Waktu Penelitian : September s.d. November 2014.
e. Penanggung Jawab : 1. Nurtonio Agus Purwanto, M.Pd
2. Rahmania Utari, M.Pd
f. Status Penelitian : Baru
g. Anggota Peneliti : -
h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta.

Ketentuan yang harus ditaati adalah

- Sebelum melakukan kegiatan yang akan dijadikan obyek penelitian, pelaksanaan kegiatan dimulai dengan stabilitas pemerintahan; Setelah pelaksanaan kegiatan penanaman modal daerah. Apabila masa berlaku surat perpanjangan waktu habis, Surat rekomendasi ini dapat perbaikan sebagaimana n
- ebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu tujuan selesainya supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Jawa Tengah; Jadi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, ini kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian ini apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan

temikian rekomendasi ini dibu

dipergunakan seperlunya.

Semarang, 22 September 2014





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id http://bpmd.jatengprov.go.id
Semarang - 50131

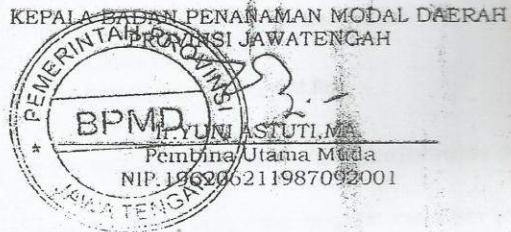
Semarang, 22 September 2014

Nomor : 070/1288
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Yth. Kepada
Bupati Banyumas
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kab. Banyumas

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor. 070/1956/04.2/2014 Tanggal 22 September 2014 atas nama SABIQ HABIBI dengan judul proposal MOTIVASI PENGEMBANGAI KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANEI KABUPATEN BANYUMAS, untuk dapat ditindak lanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.



Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
 2. Kepala Badan Kesbangpol;
 3. Kepala Badan Kesbangpol;
 4. Dekan Fakultas Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
 5. Sdr. SABIQ HABIBI;
 6. Arsip,-
- laporan);
Linmas Provinsi Jawa Tengah;
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
Universitas Negeri Yogyakarta;

Tanggal : 26 September 2014
Nomor : 070/170-U/9/2014
Ybs. Telah datang ke Kantor KESBANGPOL
Kabupaten Banyumas untuk lnn Penelitian / Riset

ANKEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN BANYUMAS
Kasi Politik dan Kewaspadaan Nasional





PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Jln. Prof. Dr. Soeharso No. 45 Purwokerto Kode Pos 53114
Telp. (0281) 632548, 632116 Faksimile (0281) 640715

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070.1/ 01238/ IX / 2014

- I. Membaca : 1. Surat dari Dekan, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan; nomor : 5449/UN34.11/PL/2014, tanggal : 22 September 2014, perihal ; Permohonan Ijin Penelitian
2. Surat Rekomendasi Penelitian Kepala Bakesbangpolinmas Kabupaten Banyumas nomor : 070/1704/09.9/2014, tanggal : 26 September 2014
- II. Menimbang : Bawa kebijaksanaan mengenai sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pelaksanaannya.
- III. Memberikan izin kepada :
1. Nama : Sabiq Habibi
2. Alamat : Sibalung Rt. 003/003, Kel. Sibalung, Kec. Kemranjen, Kab. Banyumas Provinsi Jawa Tengah
3. Pekerjaan : Mahasiswa
4. Judul Penelitian : MOTIVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMRANJEN KABUPATEN BANYUMAS
5. Bidang : Manajemen Pendidikan
6. Lokasi Penelitian : SMP se Kecamatan Kemranjen, Kab Banyumas, Provinsi Jawa Tengah
7. Lama Berlaku : 3 bulan 26 September 2014 s/d 26 Desember 2014
8. Penanggung Jawab : Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd / Rahmania Utari, M.Pd
9. Pengikut : - orang
- IV. Untuk melaksanakan kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Banyumas dengan kelentuan sebagai berikut
- Pelaksanaan kegiatan pelanggaran terhadap : dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukam tindakan perundang-undangan yang berlaku.
 - Sebelum melaksanakan : dilaksanakan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada wilayah setempat.
 - Mintaati segala ketentuan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat pemerintah
 - Apabila masa berlaku Izin Penelitian sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai, diajukan kepada instansi permohonan.
 - Setelah selesai pelaksanaan kegiatan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada Bappeda Kabupaten Banyumas Up. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Statistik Bappeda Kabupaten Banyumas.

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO
PADA TANGGAL : 26 September 2014

An. KEPALA BAPPEDA KABUPATEN BANYUMAS
KEPALA BIDANG PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN STATISTIK



TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

- Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Banyumas;
- Dekan, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan;
- Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas;
- Kepala SMP se-Kecamatan Kemranjen
- Arsip (Bidang Litbang dan Statistik Bappeda Kab. Banyumas);