

## STUDI KORELASIONAL ANTARA KEMAMPUAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU SMA

Purwaningsih\*

### Abstract

In an institution, performance is an answer or a picture of the success or failure of employees in the institution working in order to achieve the goals of the institution or organization that has been established. In this study, the authors use correlational research that puts the research variables into two groups namely independent variables and dependent variables. Based on hypothesis test result there is a positive correlation between interpersonal communication ability of principal with high school teacher performance in Metro City and there is a positive correlation between teacher professional competence with teacher performance of SMA Negeri as Metro City, with explanation that the higher professional competence of teacher will the higher the performance of teachers SMA Negeri.

*Keywords: Interpersonal Communication, Professional Competence, Teacher Performance*

### Pendahuluan

Di dalam suatu institusi, kinerja merupakan jawaban atau gambaran dari berhasil atau tidaknya pegawai dalam lembaga dimaksud bekerja dalam rangka mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang telah ditetapkan. Merosotnya kinerja merupakan ancaman bagi suatu lembaga atau organisasi yang berujung pada krisis kepercayaan publik sebagai pengguna dari

---

\* Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Metro-Lampung dan merupakan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kota Metro pada saat menulis penelitian ini.

jasa institusi dimaksud. Untuk menjaga agar kinerja dalam suatu institusi berjalan dengan baik, perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara terus menerus karena kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat pada merosot kinerja.

Penulis menduga bahwa manakala ada perhatian secara terus-menerus yang dilakukan oleh seorang pimpinan, yang dipadu dengan kinerja guru yang didasari oleh motivasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri diyakini akan lebih cepat menghasilkan produk yang lebih bermutu, hal ini sangat rasional, karena ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik dalam melakukan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan dapat dengan sendirinya menumbuhkan gairah kerja, menata emosi, mengatur waktu bekerja, bersikap disiplin, melakukan inovasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi meningkat atau lebih baik, dan pada akhirnya seluruh pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk dapat secara terus menerus meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinya, hal ini dimaksudkan agar orang-orang tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kepala Sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, motivator, dan pembelajaran di kelas serta berbagai peran lainnya termasuk sebagai penjamin mutu pendidikan yang paling terdepan setelah guru mata pelajaran.

## **Pembahasan**

### **Pengertian Kinerja**

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah hendaknya menerapkan manajemen berbasis sekolah yang di dalamnya terdapat minimal tiga komponen penyelenggara yang dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya masing-masing secara baik, hal ini agar menentukan keberhasilan dari tujuan pendidikan yang akan dicapai oleh sebuah institusi.

Menurut Mitchell (1987: 12) asal kata kinerja adalah "*performance*" yang mempunyai arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, untuk kerja dan penampilan kerja. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa kinerja memiliki makna pencapaian kerja yang dilakukan oleh orang-orang atau staf dalam organisasi.

Kinerja perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan manajemen, hal ini dikarenakan adanya keterkaitan yang dirasakan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Susilo (2014: 2), menyatakan bahwa organisasi masa depan, adalah organisasi yang sarat dengan *knowledge workers* yang dapat menciptakan produk dan jasa dengan menggunakan *smarttechnology*. Manajer perlu memandang karyawan sebagai sumber daya yang secara optimum mampu memberikan kontribusi di dalam perwujudan visi organisasi.

Selanjutnya Sulistiyani (2003: 223) mengatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Pendapat tokoh ini lebih mengedepankan kompleksitas antara kemampuan, kegigihan usaha dan kemungkinan kesempatan yang didapat oleh seseorang dalam rangka mewujudkan suatu kinerja. Konten lain yang ditambahkan adalah mengenai kinerja pegawai pada dasarnya adalah kesempatan yang diperoleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan memungkinkan dirinya menunjukkan suatu prestasi tertentu kepada orang lain terutama kepada lembaga tempatnya bekerja.

Pendapat para ahli tersebut menggambarkan betapa pentingnya kontrol pemimpin dalam hal kinerja para karyawan atau stafnya untuk menentukan cepat atau lambatnya perkembangan suatu lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi dari para staf untuk menampilkan peran, prestasi dan ketrampilan yang dimiliki, sesuai dengan goal atau target yang direncanakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3)

menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru.

Penekanan pada pernyataan yang penulis kutip dalam Permendiknas No.41/2007, tersebut di atas terdapat perbedaan dalam beberapa poin yang dapat dipahami bahwa selain tugas pokoknya menjadi pendidik, seorang guru juga dapat dibebani tugas lain sebagai tugas tambahan, sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, dan hal ini dapat dijadikan sebagai unsur tersendiri dalam penilaian kinerja oleh atasannya masing-masing, sebagai prestasi kerja yang pada saatnya juga dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan atau *reward* dengan tujuan lebih meningkatkan prestasi kerja pada waktu berikutnya

Namun demikian, Gibson (1987) mengatakan bahwa hanya ada 3 kelompok faktor saja yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: 1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan 3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dari pandangan beberapa pakar tersebut terlihat bahwa kinerja adalah produk dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok atau organisasi yang mutu atau kualitas kerja yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya: mental, tanggung jawab, motivasi, latar

belakang keluarga, demografi, konsep kerja, kecerdasan dan kemampuan seseorang.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan seorang pimpinan kepada bawahannya atau kepada stafnya, karena pada dasarnya penilaian adalah merupakan faktor yang dominan dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja terhadap orang per orang atau individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu organisasi. Bernardin dan Russel (1993: 379) "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Pendapat ini menekankan pada penilaian secara individu yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Cascio (1992: 267 ), berpendapat "penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok". Berbeda dengan pendapat pertama, pakar ini lebih mengedepankan penilaian terhadap gejala prestasi dalam suatu sistem atau organisasi, dengan tetap memperhatikan penilaian secara perseorangan dan kelompok yang ada.

Sedangkan Wahyudi (2002:101) mengatakan bahwa "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya". Maksud pernyataan ini adalah bahwa penilaian kinerja itu dilakukan secara periodik sehingga dapat diketahui hasil kerja seseorang. Pendapat-pendapat di atas seluruhnya memandang perlu dilakukannya penilaian atau evaluasi kerja. Penilaian merupakan bentuk kontrol dari seorang pimpinan terhadap pelaksanaan kegiatan pegawai yang dipimpinya. Penilaian adalah salah satu syarat bagi penyusunan dan pelaksanaan program selanjutnya.

Menurut Kane (1986: 237), penilaian kinerja bukan merupakan penilaian karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, sehingga penilaian yang dilakukan juga merupakan hasil dari aktualisasi yang timbul dari kreatifitas orang secara personal.

Menurut Muhammad Arifin (2004 : 9) karena kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik, maka penilaian kinerja yang dilakukan adalah dalam rangka memperoleh dan mengetahui target atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya untuk melihat proses penyelesaian pekerjaan dan tingkat dorongan atau semangat dalam pencapaian hasil akhir.

Sedangkan Nawawi (2005:234) memberikan pengertian penilaian kinerja sebagai evaluasi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa penilaian kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang atau pimpinan yang secara langsung maupun tidak langsung melakukan pengamatan terhadap orang lain yang berada dibawah pengawasannya dalam rangka penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan tertentu baik secara perorangan ataupun secara bersama-sama.

### **Kemampuan Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi adalah proses penyampaian berita dari satu orang ke orang yang lain, dan komunikasi yang tepat tidak dapat terjadi ketika tidak ada penyampai berita yang menyampaikan berita secara baik dan penerima berita yang menerima secara baik pula.

Jereme S.Burner dan Renato Tagiuri, (1954, hal.641) menyatakan “komunikasi dalam kenyataannya terdapat banyak hambatan atau penghalang (blocks), dan penyaring (filters) yang

dapat mengurangi kejelasan dan ketepatan berita apalagi menggunakan transmisi yang salah. Komunikasi dapat membuat sistem menjadi lebih dinamis didalam sebuah organisasi yang menghubungkan tujuan organisasi dan pada partisipasi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurutnya ada tujuh (7) faktor komunikasi untuk memelihara otoritas dan obyektifitas dalam organisasi, yaitu (1) Saluran komunikasi itu harus diketahui secara pasti (2) Seyogyanya harus ada saluran komunikasi formal pada setiap anggota organisasi (3) Jalur komunikasi itu seharusnya langsung dan sependek mungkin (4) Garis komunikasi formal keseluruhannya hendaknya dipergunakan secara normal (5) Orang-orang yang bekerja sebagai pusat pengatur komunikasi seharusnya orang-orang yang cakap (6) Garis komunikasi seharusnya tidak mendapat gangguan sementara organisasi sedang berfungsi (7) Setiap komunikasi haruslah disahkan.

Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson (1976: 181) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai dua fungsi umum, pertama untuk kelangsungan hidup diri sendiri, yang meliputi keselamatan fisik, penampilan, ambisi, kesadaran, dan yang kedua, untuk kelansungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masarakat.

Pendapat tersebut memandang pentingnya komunikasi baik bagi diri seseorang sebagai individu ataupun seseorang dalam kiprahnya di tengah-tengah masyarakat, dan lebih dari itu pandangan fungsi komunikasi dilihat dari sudut yang berbeda adalah sebagai media untuk meningkatkan kualitas hubungan dan pengembangan budaya pada masyarakat melalui hubungan sosial antar satu dengan yang lain.

Edward T. Hall (1976, hal 14) menyatakan bahwa "budaya adalah komunikasi dan komunikasi adalah budaya" karena komunikasi merupakan mekanisme untuk mensosialisasikan norma-norma budaya masyarakat, baik secara horosontal dari suatu masyarakat kepada masyarakat yang



lainnya, ataupun secara vertikal dari suatu generasi kepada generasi berikutnya.

Pendapat tersebut menitikberatkan pada pentingnya komunikasi yang dilakukan untuk mempertahankan dan menyampaikan nilai-nilai atau norma-norma dari generasi satu kepada generasi lainnya dengan catatan-catatan yang harus dipahami kepada masing-masing individu dan akan berlangsung secara terus menerus, sehingga menjadi suatu ketentuan yang dipedomani dalam masyarakat tertentu sebagai nilai-nilai budaya atau nilai peradapan, sikap, tindak tanduk, dan perbedaan kultur antar kelompok yang satu dengan kelompok lain di mungkinkan akan menjadi hambatan bagi terbangunnya komunikasi itu sendiri.

Miller (1956:81-97) menyatakan, muatan informasi dalam komunikasi dipengaruhi oleh 7 reaksi yaitu: (1) Orang gagal memperhitungkan informasi karena terlalu sibuk, (2) Orang akan banyak membuat kesalahan dalam menangkap informasi karena terlalu banyak yang diterima (3) Adanya penundaan pengelolaan informasi (4) Penyaringan informasi yang dihilangkan atau diabaikan (5) Penerimaan informasi hanya garis besarnya saja (6) mengkomunikasikan pembebanan tugas secara instan (7) Penghindaran Informasi sebagai bentuk penolakan komunikasi.

Mulyana (2000: 73) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau non-verbal, komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid, dan sebagainya.

Penekanan pengertian di atas, bahwa komunikasi interpersonal harus dilakukan secara tatap muka agar orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat melihat secara langsung reaksi orang yang sedang diajak bicara dan segera mendapatkan umpan baliknya. Pendapat tentang komunikasi

interpersonal berikut penulis kutip dari Sunarto (2003: 13), pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidak jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya.

Pratanti (2007: 24), mengatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain disebut sebagai perilaku asertif. Di dalam bersikap asertif, seseorang dituntut untuk jujur terhadap dirinya dan jujur pula dalam mengekspresikan perasaan, pendapat dan kebutuhan secara proporsional, tanpa ada maksud untuk memanipulasi, memanfaatkan ataupun merugikan pihak lainnya.

Pendapat tersebut di atas mengisyaratkan bahwa dalam melakukan komunikasi ada persyaratan yang hendaknya diketahui dan dihormati oleh kedua belah pihak. Di dalam menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, penyampaian maksud secara lugas, terukur, dan tidak mempunyai maksud-maksud yang dapat menyebabkan orang lain merasa dirugikan akibat dari pembicaraan dan komunikasi yang dilakukan tersebut.

McCroskey, Larson dan Kanapp (2010: 195) menyatakan bahwa " *More effective communication occurs source and receiver are homophilous. The more nearly alike the people in a communication transaction likely they will share meanings*". Komunikasi akan berlangsung lebih efektif kalau sumber dan penerimanya adalah *homophilous*. Semakin dekat kesamaan di antara orang-orang di

dalam transaksi komunikasi, semakin besar kemungkinan mereka menyamakan pengertian.

Dengan memperhatikan dasar-dasar interaksi tersebut di atas, maka kepala sekolah sebagai organisatoris dalam suatu lembaga pendidikan, dituntut untuk mampu menjadi komunikator yang baik, bagi seluruh pelanggannya, baik secara internal maupun secara eksternal dan mempunyai kemampuan lebih untuk membangun komunikasi terutama di tempat tugasnya.

Hal ini dimaksudkan agar melalui komunikasi yang baik dapat dengan cepat memahami karakteristik guru dan atau pegawai lainnya sebagai tim dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dengan kata lain tidak terjadi kekeliruan dalam penempatan tugas sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dan kemampuan masing-masing personal secara tepat dan berimbang.

Secara konseptual pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi, tidak dapat berjalan baik, ketika ada ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai atau staf dimaksud, ketidaknyamanan dimaksud dapat diakibatkan dari ketidaktepatan penempatan staf yang dengan kata lain tugas yang harus dilaksanakan atau tugas yang dibebankan kurang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga menjadikan staf dimaksud tidak dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya.

### **Klasifikasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Manusia telah melakukan interaksi dengan sesamanya sejak ribuan tahun silam dengan menggunakan lambang-lambang tertentu sebagai bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan hal ini dimaksudkan agar apa yang di sampaikan dapat diketahui oleh lawan bicaranya. Namun demikian kemampuan komunikasi tidak dengan sendirinya

dimiliki oleh seseorang, karena kemampuan ini perlu dilatihkan agar dapat mencapai konten yang dikehendaki.

Redding (dalam Muhammad, 2004: 159-160) mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara, adapun kategori interaksi intim dimaksud adalah: a) komunikasi di antara teman baik, anggota famili, dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat, b) Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana. Tipe komunikasi tatap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi, misalnya dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat di luar organisasi seperti isu politik, teknologi dan lain sebagainya, c) Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain. Misalnya seorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi maka atasannya akan menginterogasinya untuk mengetahui kebenarannya, d) Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi interpersonal kepala sekolah dimana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Misalnya atasan yang mewawancarai bawahannya untuk mencari informasi mengenai suatu pekerjaannya.

Urgensi kemampuan komunikasi interpersonal sebagaimana tersebut di atas, hampir dapat dipastikan bahwa tidak akan ada kegiatan yang dapat dilakukan oleh manusia tanpa melalui atau diawali dengan kegiatan komunikasi dan pimpinan yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah akan lebih mudah dalam memimpin suatu organisasi atau intitusi.

Devito (1997: 259-264) mengatakan bahwa keunggulan dari komunikasi interpersonal dengan berbagai kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (*openness*), empati

(*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

### **Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Johnson (dalam Usman, 2000: 44) "*competency is a rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition.*" Artinya kompetensi merupakan unjuk kerja yang rasional untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Menurut Mulyasa (2007), kompetensi berkenaan profesi guru secara umum dapat meliputi ruang lingkup sebagai berikut: Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan; Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik; Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; Mengerti dan menerapkan metode yang bervariasi; Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat. Media dan sumber belajar yang relevan; Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; dan Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kemampuan profesionalisme guru selalu ditandai oleh rasionalitas, karena perbuatan profesional selalu dilakukan dengan penuh kesadaran. Pengertian kompetensi berkenaan dengan profesional guru menekankan pada kemampuan yang menunjukkan perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan khususnya pekerjaan guru.

Kompetensi profesional seorang guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Kompetensi profesional guru adalah berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional guru mencakup dalam hal pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia,

bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Selain kompetensi profesional ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru diuraikan oleh Mulyasa (2007) sebagai berikut: "1) status akademik, 2) pengalaman belajar, 3) mencintai profesi sebagai guru, dan 4) berkepribadian."

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah profesionalitas guru dalam mengelola program belajar mengajar meliputi: menguasai materi pelajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai metode, dan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis merencanakan pelaksanaan di lapangan dari bulan Februari sampai Maret 2016. Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas antara lain kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ), kompetensi guru ( $X_2$ ), dan kinerja guru SMA Negeri ( $Y$ ). Dalam menentukan populasi penelitian penulisan tesis ini penulis mengambil seluruh guru di SMA Negeri se-Kota Metro sebagai totalitas objek. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 421 orang dan penarikan sampel penelitian ini *berdasarkan cluster random sampling*.

## Simpulan

Dari hasil uji hipotesis penelitian ini dapat diperoleh bahwa berhasil menjawab ketiga hipotesis yang diuji. Secara teoretik dan empirik telah dibuktikan tidak terdapat hasil yang berlawanan. Dengan demikian hasil uji hipotesis telah memberikan bukti yang memperkuat teori berkenaan dengan variabel kemampuan komunikasi interpersonal dan

kompetensi profesional guru berkorelasi positif dengan kinerja guru SMA Negeri.

Uji hipotesis pertama, temuan yang diperoleh terdapat korelasi positif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru SMA Negeri. Dengan temuan ini berarti semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah maka akan semakin mudah guru dalam menerima pesan atau informasi penting berkenaan dengan tugas-tugas manajerial yang harus dilaksanakannya. Guru yang mudah menerima informasi dalam konteks koordinasi kerja dari kepala sekolah akan lebih mudah menjalankannya dalam tugas sehari-hari. Sebagaimana dinyatakan oleh Muhammad (2005: 158-159), bahwa komunikasi interpersonal berlangsungnya proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Sedangkan, Devito (1989: 121), mengemukakan di dalam komunikasi interpersonal maka penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Di dalam komunikasi interpersonal tersebut di atas, muncul diantaranya, pemahaman gagasan, ada kerjasama, ada harapan dan kesepakatan yang dibuat. Dari masing-masing pihak yang memperkuat maksud dilakukan komunikasi, ada keterbukaan dalam penyampaian pesan.

Uji hipotesis kedua, temuan yang diperoleh terdapat korelasi positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru SMA Negeri. Dengan temuan ini berarti semakin tinggi kompetensi profesional guru maka akan menjadi kuat kedudukan guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Guru yang menguasai materi pelajaran dan metode pembelajaran akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan belajar bagi siswa. Sebagaimana dinyatakan Mulyasa (2007), kompetensi berkenaan profesi guru secara umum dapat meliputi

ruang lingkup sebagai berikut: Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan; Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik; Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; Mengerti dan menerapkan metode yang bervariasi; Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat. Media dan sumber belajar yang relevan; Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; dan Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kemampuan profesionalisme guru akan menjadi landasan perbuatan profesional yang selalu dilakukan dengan penuh kesadaran. Guru yang profesional menekankan pada kemampuan yang menunjukkan perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan khususnya pekerjaan guru.

Kompetensi profesional guru mencakup dalam hal pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang diampu, sikap yang tepat pemahaman tentang lingkungan dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar serta menguasai metode pembelajaran. Selain kompetensi profesional ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru.

Guru yang memiliki kompetensi profesional memiliki kemampuan untuk memahami sifat dan karakteristik mata pelajaran yang diampunya, khususnya dalam mengelola pembelajaran. Berkenaan dengan sampel penelitian ini dari berbagai latar belakang guru bidang studi, maka mengelola pembelajaran adalah sama untuk semua bidang studi, tetapi sifat kekhususan bidang studi sangat berbeda satu dengan yang lainnya. Ada bidang studi yang menitikberatkan pada pengetahuan (keterampilan dan sikap mempunyai porsi kecil), ada yang mementingkan keterampilan (pengetahuan dan sikap mempunyai porsi kecil), dan ada pula yang mengutamakan



sikap (pengetahuan dan keterampilan dalam porsi kecil). Oleh karena itu, dengan kompetensi profesional yang tinggi wajar menjadi kontributor kinerja guru SMA negeri yang tinggi pula.

Berdasarkan kajian teoritik dan dengan mengacu kepada hasil uji hipotesis sebagai hasil temuan penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan bahwa: terdapat hubungan positif antara kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kota Metro, dengan penjelasan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri, dan terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kota Metro, dengan penjelasan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri, serta terdapat hubungan positif antara kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri., dengan penjelasan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan kompetensi profesional guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri se-Kota Metro.

#### Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Philadelphia: Kogan Page.
- Andang. 2005. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Agung, Iskandar. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas* Jakarta: Bestari Buana Murni
- Depdiknas. 2002. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdiknas

- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jereme S.Burner dan Renato Tagiuri.1954. *Communication In Management, A guide to Administrative Communication*, Chicago: The University of Chicago
- Judy C.Pearson dan Paul E. Nelson .1979. *Understanding And Sharing An Introduction ti Speeech Communication*, Dubuque, Iowa: WM.C.Brown
- Kusmianto .1997. *Spesifikasi Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- McClelland, David C., et al. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher Inc.
- Miller,G. 1986. "The Magical Number 7, Plus or Minus Two ; Some Limits on our Capacity for Processing Information." *Psychological Review*,63 Jakarta, Rajawali Pers, Citra Naga Buku Perguruan Tinggi
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Permendiknas, No.13.2007. *Standar Minimal Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: Bestari Buana Murni
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 . *Standar Proses Satuan Pendidikan Menengah*. Jakarta: Bestari Buana Murni
- Prawirasentono. 1999, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi (Perspektif, Ragam, dan Aplikasi)* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi (Teori dan Study Kasus)* Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjoko, Bambang. 2011. *Metode Statistik*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ubaedy. 2007. *Kompetensi Kunci Dalam Berprestasi*. Jakarta. Bee Media Indonesia.
- Uzer Usman, M. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Walgito, Bimo. 1999. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.