

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian**

##### **1. Pengertian Kinerja guru**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.<sup>1</sup>

Secara terminologi, Fremont, Kast dan Rosenzweig yang diterjemahkan oleh M. Yasin, sebagaimana yang dikutip oleh Afnibar, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan.<sup>2</sup> Artinya, kinerja merupakan semangat, intensitas, kemauan serta kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam kata kinerja juga terkandung makna profesionalitas, sebab dalam mewujudkan kinerja, keterampilan seseorang dalam bidang yang ia kerjakan sangat menentukan.

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

---

<sup>1</sup> Tim Redaksi KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi ketiga (Jakarta : Balai Pustaka., th 2002) h. 156

<sup>2</sup> Afnibar, *Memahami....* h. 21

Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja, yang dalam bahasa Inggris disebut *performance* prestasi yang diperhatikan atau kemampuan kerja.<sup>3</sup>

Kata “*Kinerja*” berasal dari bahasa Inggris yakni “*performance*” menurut sagala : Berarti (1) pekerjaan, perbuatan atau (2) penampilan, pertunjukan. Sedangkan menurut istilah, “*Kinerja atau performance*” adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi organisasi yang diinginkan.

Menurut Stuart : kinerja diartikan dengan segala pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar serta tepat waktu. Ada juga yang mengartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja.<sup>4</sup>

Sedangkan Danim: Mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya.<sup>5</sup>

Sedangkan Menurut Henry Simamora: Kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori,Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009),h. 487.

<sup>4</sup> Kotze Robin Stuart, *performance*, (London,Prentice hall,2009), h 4.

<sup>5</sup> Sudirwan Danim, *Kinerja Staf dan Organisasi* (Bandung: Pustaka setia, 2008), h. 280.

<sup>6</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; STIE YKPN,1997),h. 327.

Lebih lanjut Siagian berpendapat bahwa “ kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan”.<sup>7</sup>

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas berarti kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir terdapat sejumlah kinerja (performance) guru/staf pengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, yang populer diantara model-model itu diantaranya adalah ” model Rob Norris, model Oregon dan model Stanford”.

Berikut akan dikemukakan secara singkat deskripsi ketiga model tersebut.

#### a. Model Rob Norris

Pada model ini ada beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu di miliki oleh seorang staf pengajar/guru (a) kualitas-kualitas personal dan professional (b) persiapan pengajaran (c) perumusan

---

<sup>7</sup> Fathurrahman Pupuh , *Guru Profesional* ( Bandung: Revika Aditama,2012), h. 27

tujuan pengajaran (d) penampilan guru dalam mengajar di kelas, (e) penampilan siswa dalam belajar dan (f) evaluasi.

#### b. Model Oregon

Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi lima bagian (a) perencanaan dan persiapan mengajar (b) kemampuan guru dalam mengajar kemampuan siswa dalam belajar (c) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar (d) kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat dan (e) kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

#### c. Model Stanfond

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari komponen tersebut dapat diobservasi di kelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar, dan kompetensi evaluasi.<sup>8</sup>

## 2. Pengukuran Kinerja Guru

Menurut T.R Mitchel. Salah satu ukuran standar kinerja adalah *Quality of Work*, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas pendidikan yang telah mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif.

---

<sup>8</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi kurikulum*, (Jakarta Quantum Teaching, 2005). h. 90-91

Besarnya pengaruh pada tingkat efektifitasnya baik secara internal maupun eksternal diungkapkan oleh Depdiknas sebagai berikut.

“ efektifitas *output sekolah* dapat dikembangkan kedalam dua bagian yaitu: **Pertama** efektifitas internal, merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter seperti prestasi belajar, dan jumlah lulusan yang bersifat material dan bukan material seperti, buku paket, metode pembelajaran, media pembelajaran, kurikulum, dan sebagainya. **Kedua** efektifitas eksternal, merujuk pada perbandingan antara masukan yang bersifat bukan moneter dengan keluaran yang bersifat moneter, misalnya penjurusan program pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah bekerja”.<sup>9</sup>

### 3. Kualitas Kinerja Guru

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kopetensi Guru dijelaskan bahwa Standar Kopetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional.

Menurut Glasser, berkenaan dengan kompetensi guru, ada empat hal yang harus dikuasai guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.<sup>10</sup>

### 4. Penilaian kinerja Guru

Penilaian kinerja Guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting untuk

---

<sup>9</sup> Rusman, *Model-model Pembelajaran*, (Jakarta. Rajawali pers, 2011).h.52

<sup>10</sup> *Ibid* h. 53

melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

Penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai usaha upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, ketrampilan, nilai dan

sikap guru dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.<sup>11</sup>

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

Indikator jabatan fungsional tenaga guru sesuai dengan rincian kegiatan yang terdapat pada SK Menpan No. 84/1993, dilakukan dengan menfokuskan pada unsur kegiatan berikut.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah keahlian dasar yang akan mendukung kemampuan seorang guru dalam menjalankan

2. Pengembangan Profesi kegiatan penunjang proses pembelajaran dan bimbingan<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Rosyada mengutip pendapat Beidler tentang sepuluh kriteria guru yang baik dan profesional yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian guru, yakni berikut.

1. Benar-benar berkeinginan untuk menjadi guru yang baik.
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki sifat positif
4. Memanfaatkan waktu secara efektif
5. Selalu berfikir bahwa menjadi guru merupakan tugas mulia

---

<sup>11</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88

<sup>12</sup> *Ibid.* .93-94

6. Selalu berupaya untuk membuat peserta didiknya percaya diri
7. Selalu membuat posisi tidak seimbang antara peserta dengan dirinya
8. Selalu memotivasi peserta didiknya untuk hidup mandiri
9. Tidak percaya sepenuhnya terhadap evaluasi peserta didik
10. Mendengar pernyataan-pernyataan peserta didik<sup>13</sup>

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Selain itu, ada indikator yang dirujuk untuk mengadakan penilaian kinerja itu terutama kinerja guru.

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu seperti pekerjaan dikatakan baik atau bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut baik atau bagus. Karenanya sehubungan dengan indikator kinerja yang disebut

1. *Performance indicator*,

Menurut Moehariono dapat didefinisikan, antara lain:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

---

<sup>13</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 97-99

- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Indikator kinerja adalah sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas.<sup>14</sup>

Agar penilaian kinerja dapat mencapai sasaran sesuai dengan apa yang diharapkan yakni penilaian kinerja yang baik atau bagus, maka perlu ditetapkan, diketahui, dan disepakati aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi terutama dalam hal pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan Guru di kelas. Sebab, seorang guru tidak dapat menilai kinerjanya sudah baik atau belum.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja menurut Husaini Usman adalah:

- a. Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai.
- b. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja pegawai.
- c. Meningkatnya kinerja pegawai

---

<sup>14</sup> Moehariono, *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor; Ghalia Indonesia, 2010), h. 74.

- d. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang Kepala Sekolah dapat dijadikan alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para guru, akan tetapi dapat dijadikan alat sebagai proses pembinaan Kepala Sekolah kepada guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

## **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Menurut Malthis dan Jackson ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini dapat tuliskan sebagai berikut:  
Kinerja (performance/P) = Kemampuan (ability/A) x Usaha (effort/E) x Dukungan (Support/S)

Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti: motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan. Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> . <http://kuliahgratis.net/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru/> di unduh pada hari senin tanggal 02- 02-2015.

Wahyudi: Menyatakan bahwa kinerja tidak timbul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja :

1. *Umur*, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur.
2. *Jenis Kelamin*, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3. *Jabatan/Senioritas*, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Selanjutnya Wahyudi Menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
- b. Keterlibatan kerja, yaitu dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, bekerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
- c. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
- d. Partisipasi yaitu tingkat di mana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.

- e. Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas.

Untuk peningkatan kinerja guru paling tidak ditentukan oleh dua hal, yakni :

1. Manajemen pendidikan yang profesional.
2. Partisipasi dalam pengelolaan pendidikan yang meluas.<sup>16</sup>

Menurut pendapat Usman bahwa Kinerja guru yang utama adalah mendesain program pembelajaran yang dilaksanakan secara bertahap yakni:

1. Tahap sebelum pembelajaran (pre-active).  
Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini seperti:
  - a. Perencanaan, penyusunan RPP, bekal bawaan siswa, perumusan tujuan, pemilihan metode, pengalaman belajar, bahan dan peralatan.
  - b. Mempertimbangkan ciri-ciri siswa, langkah-langkah pembelajaran, pola pengelompokan siswa dan prinsip-prinsip belajar.

2. Tahap pembelajaran (inter-active).

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini seperti:

- a. pengelolaan
- b. Kontrol
- c. Penyampaian informasi
- d. Penggunaan tingkah laku verbal dan non verbal
- e. Balikan
- f. Penerapan prinsip psikologis
- g. Mendiagnosis kesulitan belajar
- h. Evaluasi

---

<sup>16</sup>Mulyasa,E, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung; Rosda, , 2011),h 91.

### 3. Tahap sesudah pembelajaran(post-active).

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini seperti:

- a. Menilai kemajuan siswa
- b. Merencanakan kegiatan
- c. Menilai proses belajar mengajar
- d. Menelaah hasil belajar siswa yang meliputi kognitif, afektif dan psikomotor.<sup>17</sup>

Ondi Saondi dan Aris Suherman dalam bukunya mengatakan bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh 8 faktor yaitu Kepribadian dan dedikasi, Pengembangan profesi, Kemampuan mengajar, Komunikasi, Hubungan dengan masyarakat, Kedisiplinan, Kesejahteraan dan Iklim kerja.<sup>18</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja guru seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

## 6. Kompetensi Guru

Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik profesional yang harus selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Selain itu, pemerintah telah melakukan

---

<sup>17</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidik* (Jakarta; Bumi Aksara, 2009),h. 83.

<sup>18</sup> Saondi ondi, Suherman Ali, *Etika Provesi Keguruan* ( kuningan: PT Rafika Aditama 2009) H 24

berbagai upaya dalam meningkatkan mutu guru sebagai tenaga pendidik profesional. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan prestasi kerja guru sebagai tenaga pendidik profesional yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah dengan melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru.<sup>19</sup>

Sebagai tenaga pendidik profesional, guru harus memiliki kompetensi yang dapat dikembangkan dalam pengembangan profesi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>20</sup>

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang di milikinya<sup>21</sup> Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (a) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar

---

<sup>19</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal. 32, Ayat. 1.

<sup>20</sup>*Ibid*, Ayat. 2.

<sup>21</sup> Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: Eses=nsi Erlangga Group. 2013) h. 41

dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>22</sup>

Indikator kompetensi pedagogik yang khas membedakan guru dengan profesi yang lainnya terdiri dari 10 indikator, yaitu:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 41 penjelasan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Pasal 18, Ayat 3, Butir (a).

Dari sepuluh indikator di atas akan dijelaskan tentang bagaimana perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

#### 1. Perencanaan pembelajaran

Keberhasilan suatu proses pembelajaran diawali dengan perencanaan yang sangat matang. Perencanaan yang dilakukan dengan baik, maka setengah keberhasilan sudah dapat tercapai, setengahnya lagi terletak pada pelaksanaan. Namun demikian, perencanaan yang sudah baik sistematis dan terperinci jika pelaksanaan proses pembelajaran tidak sesuai dengan perencanaan, maka mungkin sekali akan gagal.<sup>24</sup>

#### 2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal: Pre tes, proses, dan post tes, ketiga hal tersebut dijelaskan berikut ini :

##### a. Pre Tes ( tes awal)

Pada umumnya pelaksanaan proses pembelajaran di mulai dengan pre tes. Pre tes ini memiliki banyak kegunaan dalam menjajagi proses pembelajaran yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu pre tes memegang peranan yang cukup penting dalam proses pembelajaran.

##### c. Proses

Proses disini dimaksudkan sebagai kegiatan dari pelaksanaan proses pembelajaran, yakni bagaimana tujuan belajar direalisasikan melalui

---

<sup>23</sup>Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional* (Jogjakarta: Power Books (IHDINA), 2009), h. 65-66.

<sup>24</sup>Hakim lukman, *Perencanaan Pembelajaran* (Bandung: CV Wacana Prima. 2008),h. 1

modul. Proses pembelajaran perlu dilakukan dengan tenang dan menyenangkan, hal tersebut tentu saja menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila seluruh peserta didik terlibat secara aktif, baik mental, fisik maupun social.

d. Post test

Pada umumnya pelaksanaan pembelajaran diakhiri dengan post tes. Sama halnya dengan pre tes, pos tes juga memiliki banyak kegunaan, terutama dalam melihat keberhasilan pembelajaran.<sup>25</sup>

3. Penilaian pembelajaran

Penilaian pembelajaran dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.

Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasan atau kompetensi tertentu. Ulangan harian ini terdiri dari tugas terstruktur yang berkaitan dengan konsep yang sedang dibahas. Ulangan harian minimal dilakukan tiga kali dalam satu semester.<sup>26</sup>

## **7. Faktor pendukung dan penghambat kinerja guru**

### **A. Faktor Pendukung kinerja guru**

Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang mulia mempunyai faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugas seorang guru.

---

<sup>25</sup> Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004).  
H. 100-103

<sup>26</sup> Ibid, h.103

Faktor pendukung ini bisa lahir melalui dirinya sendiri maupun dari luar dirinya.

### **1. Faktor pendukung dari dalam**

#### **a. Semangat dalam menjalankan tugas**

Seorang pendidik hendaknya memiliki semangat yang kuat dalam menjalankan tugasnya, sehingga ia dapat tanggung jawabnya dengan baik dalam mendidik, mengarahkan, memotivasi, para peserta didik. Semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara seorang pendidik mengajar.

#### **b. Tingkat pendidikan**

Seorang pendidik akan menjadi profesional apabila ia mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, karena tingkat pendidikan sangat mendukung terbentuknya kinerja yang profesional yang diharapkan oleh masyarakat, untuk membentuk anak-anaknya menjadi anak yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menjadi anak yang berahlak baik (berbakti kepada orang tua).

#### **c. Intelektual**

Seorang pendidik yang intelektual atau pintar sangat mendukung dalam mewujudkan kinerjanya sebagai pendidik yang profesional dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Intelektual yang dimaksud ialah kemampuan seorang pendidik dalam menyusun materi pelajaran yang rumit menjadi mudah di mengerti para siswa.

d. Tuntutan tugas yang di hadapi.

Seorang guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya karena merasa dirinya memiliki tanggung jawab yang besar yang harus ia tekuni.

e. Etos kinerja guru

Seorang pendidik hendaknya mempunyai etika yang baik, karena pendidik harus memperlihatkan etika yang baik saat mengajar kepada para peserta didiknya. Etika ini sangat penting bagi para pendidik untuk mencerminkan martabat guru sebagai tauladan yang patut di contoh atau diteladani.

## **2. Faktor pendukung dari luar.**

a. Kurikulum

Kurikulum ialah rancangan pembelajaran yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai acuan dalam mengajar dan belajar yang bertujuan untuk membentuk pendidikan yang tepat dan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

b. Suasana atau kondisi kelas

Faktor yang mendukung guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional yakni suasana atau kondisi dalam kelas, karena kondisi sangat berpengaruh bagi seorang pendidik dalam mengajar dan juga bagi para siswa dan siswi.

c. Sarana dan prasarana

Sarana yang menunjang dapat mendukung seorang guru dalam mewujudkan kinerjanya profesionalitas, karena sarana merupakan alat bantu seorang pendidik dalam memberikan informasi atau sebagai alat penunjang dalam menambah wawasan seorang guru. Apabila sarana sudah terpenuhi otomatis wawasan seorang guru dalam mengajar semakin luas. Sarana yang di maksud ialah : buku, papan tulis, komputer, dan lain sebagainya.

#### **B. Faktor penghambat kinerja guru**

##### **a. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung**

Faktor penghambat seorang guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional di pengaruhi oleh sarana yang kurang memadai. Seorang guru tidak akan mendapatkan informasi baru sebagai bahan ajar kalau sarana dan prasarana seperti buku paket, papan kelas, alat teknologi tidak ada..

##### **b. Kurang intelektual**

Guru dikatakan profesional apabila ia mempunyai kemampuan atau intelektual, seperti kemampuan untuk merancang materi pembelajaran, kemampuan untuk menyesuaikan keadaan, dan kemampuan untuk mengevaluasi karakter masing-masing siswanya bahkan mampu berinteraksi dengan masyarakat. Jika kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh para pendidik maka dapat menghambat dirinya mewujudkan kinerja yang profesional.

c. Kurang memahami isi dari kurikulum yang di tetapkan

Seorang guru hendaknya memahami isi dari kurikulum yang sedang berlaku, karena kurikulum merupakan acuan atau pedoman dalam mengajar. Apabila seorang guru tidak memahami isi dari kurikulum otomatis menghambat tewujudnya kinerja yang profesional karena kurikulum menjelaskan secara detail bahan ajaran yang akan di ajarkan, karakter siswa pada tahap tertentu, sikap yang diterapkan dan lain sebagainya.

d. Kurangnya pemahaman moral

Seorang guru yang profesional hendaknya berperilaku yang baik, karena segala perbuatan yang dilakukan akan menjadi cermin bagi anak didik untuk bertindak atau berperilaku. Moral merupakan suatu perilaku yang dilakukan manusia yang berpatokan pada perbuatan baik, sedangkan amoral adalah perbuatan manusia yang menunjukkan sikap yang tidak baik, jadi faktor penghalang seorang guru untuk menjadi kinerja yang berprofesional apabila ia tidak mengetahui mana perbuatan moral dan amoral ia hanya menjalankan saja apa tugasnya tanpa ditunjang pada sikap yang baik. Contoh seorang guru merokok di dalam kelas, guru secara tidak sadar mengajarkan seorang siswa untuk mengenal rokok itu dan akhirnya siswa pun mencoba, disini guru memperlihatkan prilaku yang tidak bermanfaat kepada anak didiknya.

e. Tidak menjalankan kode etik yang berlaku

Kode etik merupakan batasan tingkah laku yang harus di taati untuk menjadikan seorang pendidik yang mempunyai etika yang baik yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Apabila seorang pendidik tidak mematuhi kode etik yang berlaku maka akan mencerminkan suatu sikap yang tidak baik karena kode etik diterapkan bertujuan untuk mengembalikan martabat guru yang sudah mulai hilang, dan juga mengembalikan kepercayaan masyarakat atas kinerja guru. Melanggar kode etik yang berlaku menyebabkan terhambatnya seorang guru dalam mewujudkan kinerja yang profesional.

**c. Faktor peluang guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional**

Peluang seorang guru sangat banyak dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional, peluang itu dapat di laksanakan apabila seorang guru mempunyai komitmen atau niat yang tinggi dan juga bermaksud baik. Seperti dalam agama islam yang menjelaskan bahwa ” innamal a'mallu bin niaat” yang artinya sesungguhnya amalan itu tergantung pada niat” jadi seorang guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional hendaknya memiliki niat yang baik dan tinggi tanpa pantang menyerah. Dengan adanya niat yang kuat seorang guru pasti mempunyai peluang yang banyak dalam mewujudkan kinerjanya itu. Peluang untuk mewujudkan kinerja yang profesional akan mudah tercapai apabila sudah dilandasi niat yang kuat. Selain niat, ada juga faktor yang lain dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional yakni :

1. Kesempatan dalam menyalurkan kinerjanya yang professional.

2. Peluang kerja.
3. Adanya pengetahuan yang banyak yang mampu mendidik peserta menjadi generasi yang mempunyai pengetahuan luas.

**D. Faktor tantangan guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional**

Seorang pendidik dalam mewujudkan keprofesionalitasnya, mempunyai banyak rintangan atau tantangan yang harus ia hadapi. Para pendidik hendaknya mampu melawan tantangan itu. Guru profesional hendaknya mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik yang menghasilkan para pendidik yang mempunyai pengetahuan yang banyak walaupun tantangan kedepan semakin banyak. Adapun tantangan yang dihadapi seorang guru ialah.

1. Perkembangan teknologi

Teknologi merupakan tantangan seorang guru dalam mewujudkan kinerja seorang guru yang profesional, karena dikatakan guru yang profesional harus mampu menguasai segala peralatan yang ada yang disediakan oleh pemerintah.

2. Kenakalan peserta didik

Pendidik hendaknya mampu merubah sifat buruk siswanya agar menjadi siswa yang mempunyai perilaku yang baik.

3. Perubahan kurikulum

Seorang guru harus mampu menjalankan kurikulum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, dan juga guru mampu mendidik, memotivasi,

membimbing dan mampu menguasai materi yang ditetapkan dalam kurikulum tersebut untuk menciptakan peserta didik yang di harapkan.

#### 4. Karakter siswa

Pendidik hendaknya mampu mengatasi dan menyesuaikan cara belajarnya dengan karakter yang di sukai siswanya, ini merupakan tantangan yang dihadapi oleh para pendidik untuk mencapai kinerja yang profesional, apabila pendidik tidak mampu menyesuaikan dirinya dengan karakter siswa maka biasanya para peserta didik akan menjadi malas, bosan untuk menerima pelajaran yang diberikan oleh gurunya.

#### 5. Jauhnya tempat tinggal guru dengan sekolah

Tempat tinggal merupakan pektor tantangan yang harus di hadapi oleh guru, kerena apabila tempat rumah jauh dengan sekolah akan mengurahi kekonsetrasian saat mengajar karena stamina berkurang, dan juga keberadaan rumah sangat berpengaruh pada ketepatan waktu seorang pendidik datang di sekolah. seorang pendidik yang profesional harus mepu menunjukkan tauladan yang baik pada siswanya dengan datang tepat waktu, bersemangat saat mengajar sehingga dapat di contoh oleh siswanya.

### **8. Konsep Motivasi**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Secara etimologi, kata motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motif yang artinya kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut

bertindak atau berbuat. Motif juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah suatu keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan proses ini dirangsang oleh kemampuan kebutuhan individu.<sup>27</sup>

Secara terminologi, Gibson dalam Hamzah mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.<sup>28</sup>

Hoy dan Miskel dalam Sujanto juga memberikan ulasan tentang motivasi sebagai berikut:

*Motivation is defined as the complex of forces, drives, needs, tension, states, or other internal psychological mechanisms that start and maintain activity toward the achievement of personal goals.* (Motivasi merupakan kompleksitas dari kekuatan yang dimiliki seseorang, keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi, dan kesemuanya dapat diarahkan untuk memberikan kekuatan untuk berbuat dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan).<sup>29</sup>

Selain pendapat ahli tersebut, Hersey dan Blanchard dalam Sujanto membahas tentang motivasi ini ditinjau dari sisi perilaku seseorang, adalah sebagai berikut:

*Behavior is basically goal oriented. In other words, our behavior is generally motivated by a desire to attain some goal.* (Perilaku orang selalu berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, dan seseorang mau

---

<sup>27</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 3

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 65

<sup>29</sup> Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, h.94

melakukan suatu tindakan karena dimotivasi oleh keinginannya untuk mencapai tujuan).<sup>30</sup>

Dengan memahami pengertian motivasi tersebut, Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu sebagai berikut:

a. Unsur Upaya

Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

b. Unsur Tujuan organisasi

Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi.

c. Unsur Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid*

<sup>31</sup> *Ibid*, h.65-66

## B. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Fungsi dan tujuan motivasi sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Motivasi bisa menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meningkat. Motivasi merupakan dorongan untuk berbuat, untuk menjalankan program, dan untuk bangkit dari keterpurukan. Motivasi yang kuat dalam menjalankan suatu program merupakan modal dalam mencapai keberhasilan suatu program. Seorang kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar memiliki semangat kerja dalam mencapai keberhasilan.<sup>32</sup>

Menurut Hadari Nawawi dalam Sujanto menjelaskan bahwa fungsi dan tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan;
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah motivasi yang lain, oleh karena itu seorang akan melakukan satu aktifitas dan meninggalkan aktifitas yang lain;
- c. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan pada sistem yang memberikan motivasi tinggi dan bukan mewujudkan tujuan pada sistem yang lemah motivasinya.<sup>33</sup>

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan.

Banyak tulisan berbentuk buku hasil penelitian, jurnal, artikel yang membahas tentang kinerja guru, sehingga menurut pandangan penulis, beberapa penelitian dibawah dalam kesimpulannya belum menggambarkan

---

<sup>32</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, h. 26

<sup>33</sup> Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, h. 104

secara jelas bagaimana kinerja guru yang sebenarnya dalam pembelajaran di kelas.

Penelitian ini memfokuskan pada Kinerja Guru MAN Model Palangka Raya, dan faktor penunjang dan penghambat kinerja guru dan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru MAN Model Palangka Raya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penyusunan tesis ini sebagai berikut :

1. Tesis yang ditulis oleh Juhairi yansyah "*Hubungan persepsi guru tentang kompetensi profesional dengan efektifitas kinerja Guru di MTs Darussalam Catur Karya Kecamatan selat Kabupaten Kapuas*" Ia menyatakan bahwa penelitiannya menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana. Hasilnya menunjukkan arah hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kompetensi profesional terhadap organisasi dengan efektifitas kinerja Guru di MTs Darussalam Catur Karya Kecamatan selat Kabupaten Kapuas. Semakin tinggi keprofesionalan seorang guru maka akan mendorong efektifitas kinerja. Dan kajian tentang kinerja guru belum begitu mendalam.
2. Tesis yang ditulis oleh Irfan, berjudul ; *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Tempat SMP Negeri Sub MKKS Taman Kabupaten Pematang*. Fokus pada penelitian ini adalah: 1) Jika Irfan mengemukakan tentang adakah pengaruh supervisi kunjungan kelas terhadap kinerja guru ; 2) Irfan mengemukakan tentang pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian ini akan dikemukakan tentang kinerja guru di

MAN Model Palangka Raya, yang menfokuskan pada Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu Perencanaan, Pelaksanaan dan Penilaian pembelajaran, komitmen dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru MAN Model Palangka Raya.

3. Tesis yang ditulis oleh Edi Wahjanto berjudul : *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri se Kota Magelang*, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007. Persamaan antara penelitian Edi Wahjanto dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang kinerja guru, perbedaannya adalah: Edi Wahjanto mengemukakan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dalam penelitian ini akan dikemukakan tentang Perencanaan, Pelaksanaan dan Penilaian pembelajaran kinerja guru MAN Model Palangka Raya.

Dari tiga penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun telah ada yang melakukan penelitian atau mengangkat masalah kinerja guru masalah ini masih perlu dilakukan penelitian untuk melengkapi hasil penelitian yang sudah ada. Sedangkan yang membedakan penelitian di atas dengan penulis adalah terletak pada fokus pembahasannya yang lebih spesifik tentang Perencanaan, Pelaksanaan dan Penilaian pembelajaran kinerja guru, dan Faktor yang mendukung dan menghambat kinerja guru dan usaha yang dilakukan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MAN Model Palangka Raya.