

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pendidik untuk menyampaikan dan melaksanakan proses pembelajaran. Proses yang baik merupakan pengalaman bagi seorang guru untuk mengembangkan keahliannya dalam upaya meningkatkan profesi sebagai pendidik. Pengalaman sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Masnur Muslich (2007) pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau kelompok penyelenggara pendidikan). Pengalaman mengajar juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian prestasi belajar siswa yang maksimal sebagai tujuan yang akan diraih oleh sekolah. Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja yang lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibandingkan dengan guru yang relatif baru.

Keterampilan mengajar perlu dilatih untuk menjadi seorang yang profesional di bidangnya. Faktor yang dominan untuk meningkatkan keterampilan tersebut adalah munculnya motivasi yang kuat dari diri sendiri untuk bekerja dan berusaha. Hamzah B. Uno (2008), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut diungkapkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ukuran keberhasilan suatu pekerjaan terutama bagi tenaga profesional adalah kinerja. Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu. Banyak guru yang kurang bergairah atau bersemangat dalam melakukan tugasnya. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi. Untuk mengetahui seberapa kuat atau besarnya motivasi kerja guru dapat dilihat dari ciri-ciri motivasi kerja. Menurut Sadirman (2007) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapai; 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan pada setiap tindakan kriminal dan sebagainya); 4) Lebih senang bekerja mandiri; 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif); 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin terhadap sesuatu); 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; dan 8) Senang mencari dan memecahkan masalah-masalah soal.

Apabila seorang guru memiliki ciri-ciri motivasi diatas, berarti guru tersebut memiliki motivasi yang cukup kuat. Motivasi seperti itu sangat penting dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang memiliki ciri-ciri tersebut mempunyai peluang untuk menciptakan kinerja yang baik.

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Payaman J. Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja guru dapat ditingkatkan bila sekolah mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas,

menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi guru yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, membuka kesempatan bagi guru untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja guru (Payaman J. Simanjuntak, 2005).

Keberhasilan kinerja ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Prestasi bukan berarti banyaknya penghargaan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja suatu perusahaan atau organisasi dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja didalam dan untuk perusahaan atau organisasi tersebut (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Dengan adanya penilaian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk semangat bekerja, dimana penilaian ini dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini dapat berupa imbalan jasa dari sekolah seperti kenaikan jabatan seperti menjadi wakil kepala sekolah, ketua jurusan dan jabatan lain-lainnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Seorang pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya. Penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Mc Clelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu: 1) memiliki tanggung jawab pribadi tinggi; 2) berani mengambil resiko; 3) memiliki tujuan yang realistis; 4) memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

Selama proses peningkatan mutu suatu pekerjaan, maka kerja itupun harus dapat diukur. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tersebut perlu diamati melalui indikator kinerja. Menurut Usman dalam Musarofah (2008) ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Perencanaan pembelajaran adalah persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Adapun indikator dari perencanaan ini adalah: 1) tujuan/kompetensi pembelajaran; 2) pemilihan materi ajar; 3) pengorganisasian materi; 4) pemilihan media pembelajaran; 5) kejelasan materi pembelajaran; 6) rincian materi pembelajaran; 7) evaluasi; dan 8) kelengkapan instrument evaluasi (Masnur Muslich, 2007). Pelaksanaan

pembelajaran adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual.

Peningkatan kinerja guru berarti meningkatkan kinerja organisasi (sekolah). Mengetahui kondisi yang ada dari kinerja guru (pegawai) serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya penilaian kinerja, manajemen organisasi dapat mengelola sumber daya guru secara efektif dan efisien, serta dapat ditentukan pengembangan SDM (guru) yang bagaimana yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut. Sementara itu menurut *Ahmad S Ruky* (2001) dalam Uhar Suharsaputra (2012), penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan: 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok; 2) Mendorong kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas; 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja; 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna; 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya; dan 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Kinerja guru dapat ditingkatkan bila sekolah mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi guru yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, membuka kesempatan bagi guru untuk memperkaya atau memperdalam pengalamannya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja guru (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Terkait dengan kinerja guru sebagai seorang pendidik, guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh. Agar sebuah organisasi termasuk organisasi pendidikan di sekolah mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang menjadi ciri kehidupan modern. Di antara karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Karena itu perlunya mengembangkan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar.

Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Ini dapat dengan mudah difahami mengingat kinerja organisasi secara tidak langsung adalah produk kinerja kolektif semua unsurnya termasuk sumberdaya manusia. Oleh sebab itu, dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya harus didorong untuk menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela. Secara terus menerus mengembangkan profesinya dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.

Untuk itu, sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut;

sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik (Kemendiknas, 2011).