BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompetensi Guru

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.[19]

Kompetensi berasal dari kata *competency*, yang berarti kemampuan atau kecakapan. Menurut kamus bahasa Indonesia, kompetensi dapat diartikan (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal.[20] Kompetensi adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembanagan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[21]

---

[19] Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (*Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet, Ke-7. 2010). 35

[20]Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 14

[21] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompetensi mengandung pengertian pemilihan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Kompetensi diartikan pula sebagai pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya. Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut[22]

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh dari pendidikan, pra-jabatan dan/atau latihan.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan

[22] Triyanto. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*. (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2006). 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fungsinya sebagai guru.[23] Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional guru menurut Sudjana dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang yaitu pedagogik, personal dan sosial. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan menganai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pegetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.[24]

Ditjen PMTK menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya

---

[23] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2005). 6

[24] Sudjana. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Edisi revisi (Jakarta Rineka Cipta. 2002), 17-19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

> "Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses membimbing peserta didiknya yaitu: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (b) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif melalui penelitian ilmiah dan membuat karya ilmiah; (c) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan profesinya sebagai guru; menguasai landasan pendidikan berupa Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu".[25]

Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peseta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.[26] Kompetensi bidang personal menyangkut kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang

---

[25] Dirjen PMTK. *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Depdiknas). 2007.
[26] Surya, Muhammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. (*Bandung: Yayasan Bhakti Winaya. 2003).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru guna menunjang kompetensi profesional guru.

> "Kompetensi profesional meliputi:
> 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
> 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
> 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
> 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
> 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi".

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi sosial menyangkut kemampuan guru dalam berbagai ketrampilan/berperilaku, seperti ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, ketrampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, ketrampilan menyusun persiapan/ perencanaan mengajar, ketrampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain. Perbedaan dengan kompetensi kognitif terletak pada sifatnya. Kompetensi kognitif berkenaan dengan aspek teori atau pengetahuannya, pada kompetensi perilaku yang diutamakan adalah praktek/ketrampilan melaksanakannya.

Menurut Murniati salah satu ciri dari profesi dituntut memiliki kecakapan yang memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwewenang (standar kompetensi guru). Istilah kompetensi diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam pola berpikir dan bertindak atau sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.[27]

[27] Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif 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.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang yang mantap, arif, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dap mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dalam penelitian ini, kompetensi yang digunakan adalah kompetensi pedagogik yang diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Sagala (2009:32) yang meliputi:

a. Wawasan/ landasan pendidikan
    1) Memahami teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran
    2) Memahami landasan dan filsafat pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pemahaman terhadap Peserta Didik

1) Memahami kemampuan intelektual peserta didik

2) Memahami karakteristik peserta didik

3) Memahami perkembangan kognitif

c. Pengembangan kurikulum/silabus

1) Menyusun silabus sesuai kurikulum

2) Mengembangkan materi ajar sesuai perkembangan IPTEK

d. Perencanaan dan rancangan pembelajaran

1) Membuat RPP sesuai silabus yang ada

2) Membuat Program Semester/tahunan

e. Pembelajaran yang mendidik

1) Menciptakan suasana kelas yang kondusif

2) Memiliki ketramilan bertanya, memberi penguatan, menjelaskan mengeloloa pembelajaran

3) Melakukan tindakan relektif pembelajaran

f. Evaluasi Hasil Belajar

1) Melakukan koreksi hasil kerja siswa

2) Memberikan penilaian yang obyektif terhadap hasil belajar siswa

g. Pengembangan Peserta didik

1) Melaksanakan program remedial dan pengayaan

2) Melibatkan siswa dalam kegiatan intra dan ekstrakurikuler.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Motivasi Guru

Adapun pengertian motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, adalah "keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu".[28] Sehubungan dengan motivasi, Maslow menyusun suatu teori tentang kebutuhan manusia yang bersifat hierarkhis, dan di kelompokkan menjadi lima tingkatan yaitu, kebutuhan untuk aktualisasi diri, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk diakui, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan psikologis.[29]

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan/tingkah laku guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Atkinson terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu : dorongan (*motive*); harapan-harapan(*ecpectacy*); *dan* rangsangan (*incentive*).

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry, "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".[30] Menurut Greenberg dan Baron mendefinisikan bahwa "motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu

---

[28]*Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Op. Cit, hlm. 243*

[29] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),59.

[30] Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.(Jakarta: Bumi Aksara. 2005). 145.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

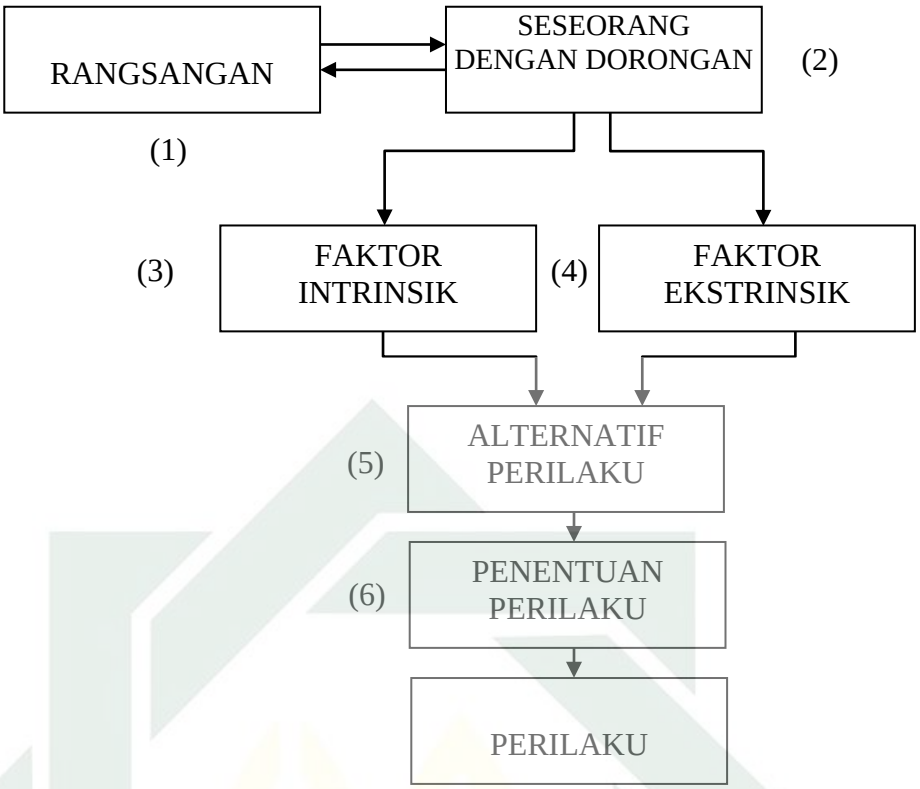
tujuan".[31] Menurut McClleand, motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.[32]

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, motive adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan/tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

Konsep motivasi kerja dalam perilaku organisasi menurut Robbins adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasaan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Jadi ada tiga kunci pengertian penting dalam definisi motivasi ini, yaitu : usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan pribadi.

[31] Djatmiko, Yayat Hayati. *Perilaku Organisasi*. (Bandung : CV. Alfabeta. 2005). 67
[32] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),145.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berprilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[33] Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.[34] Sedangkan menurut Usman, motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.[35]

[33] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1992) 177
[34] Siagian, Sondang.S. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. (Jakarta: Bina Aksara. 2004) 106
[35] Usman M.U. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2003) 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian, Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variabel motivasi kerja yang telah di uraikan dalam pembahasan ini, hampir sama dengan variabel lain yang sangat berpengaruh pada kinerja guru di sekolah.[36]

Yunus mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut: a). Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan. b). Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. c). Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat. d). Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut. e). Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama. f). Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima. g). Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya,

[36] Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan.* (Jakarta: Bumi Aksara. 2007)72

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya. h). Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari. i). Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya. j). Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.[37]

Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efesian, Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan:

a. Menetapkan sistem manajemen terbuka yaitu kepala sekolah menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak lingkungan baik dari guru, karyawan serta siswa. Manajemen terbuka ini memberikan kewenangan kepada para guru untuk memberika saran bahkan kritik yang membangun bagi sekolah.
b. Kepala sekolah juga menerapkan pembagian tugas dan tanggungjawab dengan para guru agar guru yang terlibat lebih memahami tugasnya masing-masing dan diharapkan adanya kerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

[37] Yunus. *Interaksi dan Motivasi Belajar-. Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007). 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kepala sekolah menerapkan hubungan vertikal ke bawah yaitu kepala sekolah menjalin hubungan baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru dan karyawan hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, memupuk kesetian dan tanggung jawab kepada pimpinan, tugas dan tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat bawahannya.

d. Kepala sekolah melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti: kegiatan briefing, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahjetraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personel, workshop, outbond. Melalui program-program tersebut maka diharapkan guru-guru mampu mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.

e. Kepala sekolah melakukan pengawasan yang bersifat continue dan menyeluruh yaitu pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain: personel, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan- hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Kepala sekolah melakukan evaluasi meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilakanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapakan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya.[38]

Menurut Yunus , terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapakan kepala sekolah untuk mendorong guru agar mau dan mampu meningkatkan motivasi kerja yaitu: 1). Kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2). Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan tentang hasil setiap pekerjaannya. 3). Pemberian hadiah lebih baik dari ada hukuman, maupun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan. 4). Memperhatikan kondisi fisiknya, rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasaan dan penghargaan.[39]

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Efendi dkk (2013), yaitu:

a. Faktor Eksternal

1) hubungan antar pribadi

2) penggajian/ honorarium

3) supervisi atasan

[38] Suyanto dan Djihad, H. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*.(Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2000) 26

[39] Yunus. *Interaksi dan Motivasi Belajar-. Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007). 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) kondisi kerja.

b. Faktor Internal

1) Dorongan untuk bekerja.

2) Kemajuan dalam karier.

3) Pengakuan yang diperoleh.

4) Rasa tanggung jawab dalam pekerjaan.

5) Minat terhadap tugas.

6) Dorongan untuk berprestasi.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.[40]

Konsep kinerja (*performance*) didefinisikan oleh Stoner sebagai berikut : "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified* ". Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai pada bidang pekerjaan yang ditekuni selama periode waktu tertentu.[41]

Kinerja didefinisikan secara formal sebagai jumlah kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individeu, kelompok atau organisasi. Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, penyeliaan, pengevaluasian, pengaturan staf, negosiasi,

[40] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian kinerja Guru,* (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya,2013),88.
[41] Stoner. Freeman, Gilbert. *Manajemen, Jilid II,* (New Jersey: A Simon. 1995)15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perwalian dan pengendalian. Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan.[42] Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu periode waktu tertentu.

Moenir mendefinisikan, "kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan waktu atau ukuran tertentu". Kinerja menurut Dharma dimaksudkan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Musanef menjelaskan arti kinerja adalah kualitas seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Dessler 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.[43]

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

---

[42] Simamora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: YKPN.2000) 25

[43] Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (diterjemahkan oleh Eli Tanya) edisi sembilan. (Jakarta: Index Gramedia. 2003).513

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

> "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".[44]

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

[44] Kusmianto. Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas (Jakarta. 1997) 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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, bahwa 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.[45] 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. *Georgia Departemen of Education* telah

[45] Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. (Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta. 1993). 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).[46]

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya

[46] Departemen Pendidikan Nasional. *Kompetensi Guru Sekolah Lanjutan Pertama*. (Jakarta. 2008).56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

> "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:
> 1) Kemampuan mereka.
> 2) Motivasi.
> 3) Dukungan yang diterima.
> 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
> 5) Hubungan mereka dengan organisasi".[47]

Sedangkan Gibson menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

> "Tiga faktor tersebut adalah:
> 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
> 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
> 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)".[48]

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa , sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

> "Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan".[49]

---

[47] Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan. (Salemba Empat, Jakarta. 2001) 82

[48] Gibson, dkk. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, (Erlangga, Jakarta. 1987)

[49] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013),227.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

> "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".[50]

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira manfaat penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan

[50] Surya, Muhammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. (*Bandung: Yayasan Bhakti Winaya. 2003). 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM. [51]

Mulyasa menjelaskan manfaat penilaian tenaga pendidikan:

> "Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan".[52]

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

---

[51] Mangkuprawira, T.B Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,* (Ghalia Indonesia, Jakarta. 2002), 224

[52] E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian kinerja Guru,* (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2013), 157.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko menjelaskan bahwa, "penilaian prestai kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan". Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.[53]

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi

[53] Hani Handoko, T.. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* (Yogjakarta : BPFE Yogjakarta. 1994.) 135

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Permendiknas (2012) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Pembelajaran
   1) Guru mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum.
   2) Guru mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir.
   3) Guru mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
   4) Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif
   1) Guru memulai pembelajaran dengan efektif.
   2) Guru menguasai materi pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Guru menerapkan pendekatan.strategi pembelajaran yang efektif.
4) Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
5) Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
6) Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
7) Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

c. Penilaian Pembelajaran

1) Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
2) Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu.
3) Guru memanfatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

4. Kualitas Pembelajaran PAI

Asal mula Istilah kualitas dari bahasa inggris (*Quality*) atau bisa di artikan mutu dalam bahasa indonesia, sudah tidak asing lagi di tengah-tengah masyarakat bahkan sangat di kenal dalam kehidupan sehari-hari istilah ini. Biasanya kata kualitas disertai kata lain seperti kualitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keimanan, kualitas kecerdasan, guru yang berkualitas, siswa yang berkualitas dan lain sebagainya.

Jadi kualitas adalah tingkatan atau baik buruknya sesuatu baik yang berupa benda maupun manusia. Kualitas merupakan suatu kosa kata didalam kehidupan modern. Pendidikan tidak lepas dari ungkapan berkualitas. Lebih- lebih lagi didalam dunia yang menggelobal dewasa ini dimana terjadinya persaingan dalam berbagai lapangan kehidupan. Istilah kualitas telah merupakan suatu pengertian sehari-hari dimana orang mencari produk yang berkualitas mudah dimengerti. Singkatnya produk atau servis tersebut memuaskan selera konsumen.

Di dalam kamus besar bahasa indonesia kualitas adalah ukuran baik buruk, mutu, taraf, kadar, atau derajat dari kecerdasan, kepandaian dan sebagainya.[54]Sedangkan menurut Nana Sudjana, pengertian secara umum dapat diartikan suatu gambaran yang menjelaskan mengenai baik buruk hasil yang dicapai para siswa dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.[55]

Kualitas merupakan suatu kosa kata didalam kehidupan modern. Pendidikan tidak lepas dari ungkapan berkualitas. Lebih- lebih lagi di dalam dunia yang menggelobal dewasa ini dimana terjadinya persaingan dalam berbagai lapangan kehidupan. Istilah kualitas telah merupakan suatu pengertian sehari-hari dimana orang mencari produk yang berkualitas mudah dimengerti. Singkatnya produk atau servis tersebut memuaskan selera konsumen sebagaimana yang telah dibicarakan sebelumnya.

[54] Kamus Besar Bahasa Indonesia, (DEPDIKBUD, 1983),179.
[55] Nana Sudjana, *Proses belajar mengajar*, (Jakarta: Rajawali Press, 1989),87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Didalam kaitan ini kualitas dapat diukur dalam arti dapat memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.[56] Dewasa ini terjadi suatu kehidupan kembali dari aliran manajerialisme dalam pendidikan. Manajerialisme dewasa ini identik dengan kualitas.[57] faktor- faktor yang ditemukan sangat ampuh didalam memberikan efek terhadaap prestasi belajar menurut beberapa studi di Indonesia ialah faktor Guru, buku pelajaran, proses pendidikan, alat-alat pelajaran, manajemen sekolah, besarnya kelas sekolah dan faktor keluarga.[58] Kualitas tampaknya adalah suatu yang berbentuk (*tangible*). Namun kalau kita berbicara mengenai kualitas pendidikan, maka sangat sulit untuk diukur apa yang dimaksudkan dengan kualitas. Kualitas pendidikan merupakan suatu yang *intangible*, yang sukar diukur kecuali dengan upaya mengkuantitaskan segala sesuatu. kualitas pendidikan dapat kita ukur dari berbagai segi. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari segi ekonomi, dari segi sosial politis, sosial budaya, dari perspektif pendidikan itu sendiri (*educational perspective*) dan dari perspektif proses globalisasi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pembelajaran

Dalam hal pembelajaran harus ditunjang dengan sebaik-baiknya dan selengkap-lengkapnya agar proses pembelajaran menjadi lancar. Adapun hal-hal yang dapat menunjang proses pembelajaran tersebut diantaranya adalah: (1) Pengetahuan, (2) Kemampuan Membuat Perencanaan Pembelajaran, (3) Kemampuan Menggunakan Media atau Alat Bantu Pelajaran, (4) Kemampuan Menggunakan

[56] H.A.R Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta,2006),66.
[57] Mark olssen, *Education policy, globalisation, citizenship& democracy*,2004,190.
[58] H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,1994),111.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metode, (5) Kemampuan Mengelola Kelas, (6) Kemampuan Mengevaluasi.

Ada beberapa faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran diantaranya:

1. Peserta didik *(RAW INPUT)*
   a. Faktor intern
      1. Faktor jasmani, meliputi faktor kesehatan, kebugaran tubuh. Siswa yang sehat badannya akan lebih baik hasil belajarnya dari siswa yang sakit.
      2. Faktor psikologis, diantaranya yang amat berpengaruh adalah intelegensia, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, kesiapan,dan kelelahan.
   b. Faktor ekstern

      Di antara faktor ekstern itu adalah:
      1. Keluarga

         Dalam keluarga yang menjadi penanggung jawab adalah orang tua, keluarga sangat mempengaruhi hasil belajar peserta didik.
      2. Faktor sekolah

         Faktor sekolah juga tidak kalah pentingnya didalam menciptakan kondisi pembelajaran yang baik, meliputi guru, sarana, kurikulum dan lingkungan sekolah hubungan guru dengan siswa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor masyarakat

   Karena peserta didik hidup berkecimpung di tengah-tengah masyarakat, maka lingkungan masyarakat sangat berpengaru bagi peserta didik.

4. Sarana dan Fasilitas

   Pembelajaran akan lebih sukses lagi apabila peserta didik terlibat secara fisik dan phisikis. Seorang siswa yang hanya mendengar dari gurunya tentang cerita, sangat jauh bedanya apabila si guru dapat memperlihatkan gambar. Contoh nya apabila mengajarkan tentang shalat, akan lebih baik lagi apabila guru menggunakan gambar orang yang sedang shalat.

2. Pendidik

   Seperti yang telah diungkapakan diatas bahwa guru adalah faktor pendidikan yang amat penting sebab ditangan guru yang berkompeten metode, kurikulum, alat pembelajaran lainnya akan hidup dan berperan.

3. Lingkungan

   Lingkungan ada dua macam, lingkungan fisik dan linkungan social, lingkungan fisik yakni suasana dan keadaan berlangsungnya pendidikan. Lingkungan sosial yakni iklim dan suasana pendidikan.[59]

[59] Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, h. 79-81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Macam-macam Pendekatan dalam Pendidikan Agama Islam

Di dalam Pendidikan Islam umumnya dan Pendidikan Agama Islam khususnya dalam mengajarkan materi PAI untuk mencapai tujuan pembelajaran digunakan berbagai macam pendekatan, Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam Pendidikan Agama Islam diantaranya yaitu; (1) Pendekatan Pembiasaan, (2) Pendekatan Emosional, (3) Pendekatan Rasional, (4) Pendekatan Keteladanan, (5) Pendekatan Fungsional.[60]

Sementara itu Armai Arif mengemukakan berbagai macam pendekatan dalam Pendidikan Agama Islam yakni; (1) Pendekatan Filosofis, (2) Pendekatan Induksi-deduksi, (3) Pendekatan Fungsional, (4) Pendekatan Emosional[61]

Dari berbagai macam pendekatan yang digunakan dalam pendidikan Islam dapat juga diterapkan dalam Pendidikan Agama Islam di sekolah. Pendidikan Agama Islam itu sendiri merupakan usaha sadar yang dilakukan pendidik dalam rangka mempersiapkan siswa atau peserta didik untuk meyakini, memahami, dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan yang telah ditetapkan.[62]

---

[60] Ramayulis, *Metologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2001), cet, 1,h.150
[61] Armai Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Press, 1988),h. 100.
[62] Abdul Majid dan Dian Anadayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandug :Remaja Rosdakarya 2006), h. 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pengukuran Kualitas Pembelajaran

Kualitas pembelajaran dalam penelitian ini diukut melalui beberapa indikator yang mengacu pada Chuan dan Bin dalam Muzzaki (2015) yang meliputi:

1) *Expected learning outcomes* (keluaran hasil pembelajaran yang diharapkan)
2) *Program specification* (spesifikasi program pembelajaran)
3) *Program structure and content* (struktur dan isi program pembelajaran)
4) *Teaching and learning strategy* (strategi belajar dan pengajaran)
5) *Student assessment* (penilaian atau evalusi siswa)
6) *Academic staff quality* (kualitas staff akademik)
7) *Support staff quality* (kualitas staff pendukung)
8) *Student quality* (kualitas siswa)
9) *Student advice and support* (saran dan dukungan atau motifasi siswa)
10) *Facilities and infrastructure* (fasilitas dan infrastruktur)
11) *Quality assurance of teaching and learning process* (jaminan mutu untuk proses pembelajaran)
12) *Staff development activities* (aktifitas pengembangan staff)
13) *Stakeholders feedback* (umpan balik untuk stakeholder)
14) *Output* (lulusan)
15) *Stakeholder satisfaction* (kepuasan stakeholder atau pengguna)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan tinjauan pustaka, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti tentang bagaimana hubungan kompetensi, motivasi dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran PAI. Akan tetapi ada beberapa tesis yang mempunyai kemiripan dengan tesis penulis. Di antara beberapa kajian pustaka adalah :

No:	**Nama :**	**Judul :**	**Hasil :**
1.	Rahayu (2006)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Bojonegoro	Secara simultan kompetensi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru
2.	Haryanto (2007)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN1 Kediri	Motivasi kerja mempunyai pengaru dominan dibanding dengan kompensasi
3.	Agusman (2008)	Kemampuan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kepala SMAN Malang	Secara simultan dan parsial kemampuan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2006) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Bojonegoro menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nlai F hitung yang lebih besar dibanding F tabel. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar dibanding kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2007) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMAN 1 Kediri menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

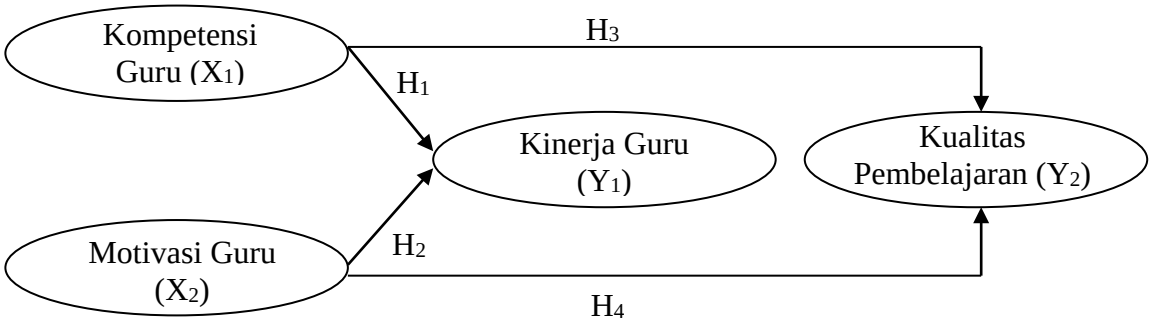
signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dibanding kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusman (2008) dengan judul Kemampuan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kepala SMP/SMA Negeri di Malang. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial kemampuan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pada penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kepala SMP/SMA Negeri di Malang.

Dari keterangan di atas dapat peneliti simpulkan adanya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan, karena penelitian yang penulis lakukan membahas tentang kualitas pembelajaran PAI MGMP PAI di SMKN Surabaya sementara penelitian terdahulu membahas kinerja guru.

C. Model Penelitian

Model penelitian ini akan menggambarkan konsep dari penelitian ini, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 = Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

Hipotesis 2 = Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

Hipotesis 3 = Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

Hipotesis 4 = Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id