

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini membahas: (a) Prestasi Belajar Siswa; (b) Kinerja Guru; (c) Motivasi Berprestasi; dan (d) Kelengkapan Sarana Pendidikan.

A. Prestasi Belajar Siswa

1. Pengertian Prestasi Belajar Siswa

Ada dua istilah penting yang perlu dijelaskan untuk memahami apa yang dimaksud dengan prestasi belajar, yaitu prestasi dan belajar. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan prestasi adalah: hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya).¹ Menurut WJS Poerwadinata, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya).

Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English achievement*, prestasi diartikan “*something done successfully, with effort and skill*”. Menurut Mas'ud Khasan Abdul Qohar menyatakan prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan bekerja.²

Sedangkan belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku yang relative menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), cet. Ke-2, h. 895

²Mas'ud Khasan dan Abd Qahar, *Kamus Istilah Populer*, (Jakarta: BalaiPustaka, 1985), h. 296

yang melibatkan proses kognitif.³ Adapun belajar menurut pengertian secara psikologis, adalah merupakan suatu proses perubahan, yaitu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan-perubahan tersebut akan nyata dalam seluruh aspek tingkah laku. Menurut Slameto berpendapat pengertian belajar dapat didefinisikan sebagai berikut: Belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman individu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Interaksi yang dimaksud adalah interaksi yang memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar.⁴

M. Ngalim Purwanto dalam bukunya *Psikologi Pendidikan*, mengemukakan bahwa belajar adalah tingkah laku yang mengalami perubahan karena belajar menyangkut berbagai aspek kepribadian, baik fisik maupun psikis, seperti: perubahan dalam pengertian, pemecahan suatu masalah atau berpikir, keterampilan, kecakapan, kebiasaan, ataupun sikap.⁵ Selanjutnya, definisi belajar yang diungkapkan oleh Cronbach di dalam bukunya *Educational Psychology* yang dikutip oleh Sumardi Suryabarata menyatakan bahwa: belajar yang sebaik-baiknya adalah dengan mengalami; dan dalam mengalami itu si pelajar mempergunakan pancainderanya.

³MuhibbinSyah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 1999), h. 92

⁴Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: RinekaCipta, 1991), h. 12

⁵M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 85

Berdasarkan definisi yang dikemukakan beberapa tokoh di atas, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan, bahwa belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku yang merupakan sebagai akibat dari pengalaman atau latihan. Sedangkan pengertian prestasi belajar adalah sebagaimana yang tercantum di Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu: penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajarn, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru.⁶ Dengan demikian dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh dalam bentuk perubahan tingkah laku yang relatif tetap sebagai hasil pengalaman individu yang melakukan interaksi edukatif dengan lingkungannya.

Prestasi belajar dapat bersifat tetap dalam sejarah kehidupan manusia karena sepanjang kehidupannya selalu mengejar prestasi menurut bidang kemampuan masing-masing. Prestasi belajar dapat memberikan kepuasan kepada orang yang bersangkutan, khususnya orang yang sedang menuntut ilmu disekolah. Prestasi belajar meliputi segenap ranah kejiwaan yang berubah sebagai akibat daripengalaman dan proses belajar siswa yang bersangkutan. Prestasi belajar dapat dinilai dengan cara:

a. Penilaian formatif

Penilaian formatif adalah kegiatan penilaian yang bertujuan untuk mencari umpan balik (*feedback*), yang selanjutnya hasil penilaian tersebut dapat

⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 895

digunakan untuk memperbaiki hasil proses belajar-mengajar yang sedang atau yang sudah dilaksanakan.

b. Penilaian sumatif

Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sampai dimana penguasaan atau pencapaian belajar siswa terhadap bahan pelajaran yang telah dipelajarinya selama jangka waktu tertentu.⁷

2. Jenis-jenis Prestasi Belajar

Pada prinsipnya, pengungkapan hasil belajar ideal meliputi segenap ranah psikologis yang berubah sebagai akibat pengalaman dan proses belajar siswa. Yang dapat dilakukan guru dalam hal ini adalah mengambil cuplikan perubahan tingkah laku yang dianggap penting yang dapat mencerminkan perubahan yang terjadi sebagai hasil belajar siswa, baik yang berdemensi cipta dan rasa maupun karsa. Kunci pokok untuk memperoleh ukuran data hasil belajar siswa adalah mengetahui garis-garis besar indikator (penunjuk adanya prestasi belajar) dikaitkan dengan jenis-jenis prestasi yang hendak diukur.⁸

Dalam sebuah situs yang membahas Taksonomi Bloom, dikemukakan mengenai teori Bloom yang menyatakan bahwa, tujuan belajar siswa diarahkan untuk mencapai ketiga ranah. Ketiga ranah tersebut adalah ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Dalam proses kegiatan belajar mengajar, maka melalui ketiga ranah ini pula akan terlihat tingkat keberhasilan siswa dalam

⁷M Ngalim Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), Cet. Ke-10, h. 26.

⁸Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, h. 150

menerima hasil pembelajaran atau ketercapaian siswa dalam penerimaan pembelajaran. Dengan kata lain, prestasi belajar akan terukur melalui ketercapaian siswa dalam penguasaan ketiga ranah tersebut. Maka untuk lebih spesifiknya, penulis akan menguraikan ketiga ranah tersebut yang terdapat dalam teori Bloom berikut:

a. *Cognitive Domain* (Ranah Kognitif), yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual, seperti pengetahuan, pengertian, dan keterampilan berpikir. Bloom membagi domain kognisi ke dalam 6 tingkatan. Domain ini terdiri dari dua bagian: Bagian pertama adalah berupa Pengetahuan (kategori 1) dan bagian kedua berupa Kemampuan dan Keterampilan Intelektual (kategori 2-6).

1). Pengetahuan (*Knowledge*)

Berisikan kemampuan untuk mengenali dan mengingat peristilahan, definisi, fakta-fakta, gagasan, pola, urutan, metodologi, prinsip dasar dan sebagainya.⁹ Pengetahuan juga diartikan sebagai kemampuan mengingat akan hal-hal yang pernah dipelajaridan disimpan dalam ingatan.¹⁰

2). Pemahaman (*Comprehension*)

Pemahaman didefinisikan sebagai kemampuan untuk menangkap makna dan arti yang dari bahan yang dipelajari.¹¹ Pemahaman jugadikenali dari

⁹http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom/diakses 2012, 05, 28

¹⁰W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, (Jakarta: Grasindo, 1996), Cet. Ke-4, h. 247.

¹¹*Ibid*, hal. 247

kemampuan untuk membaca dan memahami gambaran, laporan, tabel, diagram, arahan, peraturan, dan sebagainya.

3). Aplikasi (*Application*)

Aplikasi atau penerapan diartikan sebagai kemampuan untuk menerapkan suatu kaidah atau metode bekerja pada suatu kasus atau problem yang konkret dan baru.¹² Di tingkat ini, seseorang memiliki kemampuan untuk menerapkan gagasan, prosedur, metode, rumus, teori, dan sebagainya di dalam kondisi kerja.

4). Analisis (*Analysis*)

Analisis didefinisikan sebagai kemampuan untuk merinci suatu kesatuan ke dalam bagian-bagian, sehingga struktur keseluruhan atau organisasinya dapat dipahami dengan baik. Di tingkat analisis, seseorang akan mampu menganalisa informasi yang masuk dan membagi-bagi atau menstrukturkan informasi ke dalam bagian yang lebih kecil untuk mengenali pola atau hubungannya, dan mampu mengenali serta membedakan faktor penyebab dan akibat dari sebuah skenario yang rumit.¹³

5). Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis diartikan sebagai kemampuan untuk membentuk suatu kesatuan atau pola baru.¹⁴ Sintesis satu tingkat di atas analisa. Seseorang di tingkat sintesa akan mampu menjelaskan struktur atau pola dari sebuah skenario

¹²*Ibid*, hal. 247

¹³http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom. diakses, 2012, 05, 28

¹⁴Op-cit, hal. 247

yang sebelumnya tidak terlihat, dan mampu mengenali data atau informasi yang harus didapat untuk menghasilkan solusi yang dibutuhkan.

6). Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi diartikan sebagai kemampuan untuk membentuk suatu pendapat mengenai sesuatu atau beberapa hal, bersama dengan pertanggungjawaban pendapat itu, yang berdasarkan criteria tertentu.¹⁵

Evaluasi dikenali dari kemampuan untuk memberikan penilaian terhadap solusi, gagasan, metodologi, dengan menggunakan kriteria yang cocok atau standar yang ada untuk memastikan nilai efektivitas atau manfaatnya.¹⁶

- c. *Affective Domain* (Ranah Afektif), berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri. Tujuan pendidikan ranah afektif adalah hasil belajar atau kemampuan yang berhubungan dengan sikap atau afektif.¹⁷ Tujuan pendidikan ranah afektif adalah hasil belajar atau kemampuan yang berhubungan dengan sikap atau afektif. Taksonomi tujuan pendidikan ranah afektif terdiri dari aspek:

¹⁵Ibid, Hal. 247

¹⁶Ibid, Hal. 247

¹⁷http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom. Ibid

1). Penerimaan (*Receiving/Attending*)

Penerimaan mencakup kepekaan akan adanya suatu perangsang dan kesediaan untuk memperhatikan rangsangan itu, seperti buku pelajaran atau penjelasan yang diberikan oleh guru.¹⁸

2). Tanggapan (*Responding*)

Memberikan reaksi terhadap fenomena yang ada di lingkungannya. Meliputi persetujuan, kesediaan, dan kepuasan dalam memberikan tanggapan.¹⁹

3). Penghargaan (*Valuing*)

Penghargaan atau penilaian mencakup kemampuan untuk memberikan penilaian terhadap sesuatu dan membawa diri sesuai dengan penilaian itu, mulai dibentuk suatu sikap menerima, menolak atau mengabaikan, sikap itu dinyatakan dalam tingkah laku yang sesuai dengan konsisten dengan sikap batin.²⁰

4). Pengorganisasian (*Organization*)

Memadukan nilai-nilai yang berbeda, menyelesaikan konflik di antaranya, dan membentuk suatu sistem nilai yang konsisten.²¹ Pengorganisasian juga mencakup kemampuan untuk membentuk suatu sistem nilai sebagai pedoman dan pegangan dalam kehidupan. Nilai-nilai yang diakui dan diterima ditempatkan pada suatu skala nilai mana

¹⁸Op-ct, Hal, 248

¹⁹http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom. ibid

²⁰*Ibid*, 2012, 05, 28

²¹*Ibid*, 2012, 05,28

yang pokok dan selalu harus diperjuangkan, mana yang tidak begitu penting.²²

5). Karakterisasi Berdasarkan Nilai-nilai (*Characterization by a Value or Value Complex*)

Memiliki sistem nilai yang mengendalikan tingkah-lakunya sehingga menjadi karakteristik gaya-hidupnya.²³ Karakterisasinya mencakup kemampuan untuk menghayati nilai-nilai kehidupan sedemikian rupa, sehingga menjadi milik pribadi (internalisasi) dan menjadi pegangan nyata dan jelas dalam mengatur kehidupannya sendiri.²⁴

- d. *Psychomotor Domain* (Ranah Motorik) berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motoric seperti tulisan tangan, mengetik, berenang, dan mengoperasikan mesin.²⁵ Alisuf Sabri dalam buku Psikologi Pendidikan menjelaskan, keterampilan ini melibatkan secara langsung otot, urat dan persendian, sehingga keterampilan benar-benar berakar pada kejasmanian. Orang yang memiliki keterampilan motoric, mampu melakukan serangkaian gerakan tubuh dalam urutan tertentu dengan mengadakan koordinasi gerakan-gerakan anggota tubuh secara terpadu. Ciri khas dari keterampilan motoric ini ialah adanya kemampuan. Automatisme, yaitu gerak-gerik yang terjadi berlangsung secara teratur dan berjalan

²²*Ibid*, 2012, 05,28

²³W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, h. 248

²⁴http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom, diakses 2012, 05, 28

²⁵http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom, diakses 2012, 05, 28

dengan enak, lincer dan luwes tanpa harus disertai pikiran tentang apa yang harus dilakukan dan mengapa hal itu dilakukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa

Kegiatan belajar dilakukan oleh setiap siswa, karena melalui belajar mereka memperoleh pengalaman dari situasi yang dihadapinya. Dengan demikian belajar berhubungan dengan perubahan dalam diri individu sebagai hasil pengalamannya di lingkungan. Secara global, faktor-faktor yang mempengaruhi belajar siswa dapat kita bedakan menjadi dua macam:

- a. Faktor Internal (faktor dari dalam siswa), yakni keadaan atau kondisi jasmani dan rohani siswa, meliputi dua aspek yakni:

1) Aspek Fisiologis

Kondisi umum jasmani dan tonus (tegangan otot) yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi-sendinya, dapat mempengaruhi semangat dan intensitas siswa dalam mengikuti pelajaran. Kondisi organ tubuh yang lemah dapat menurunkan kualitas ranah cipta (kognitif) sehingga materi yang dipelajarinya pun kurang atau tidak membekas.

2) Aspek Psikologis

Banyak factor yang termasuk aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan pembelajaran siswa. Namun, di antara factor-faktor rohaniah siswa yang pada umumnya dipandang lebih esensial itu adalah sebagai berikut:

a) Tingkat kecerdasan atau intelegensi siswa.

Intelegensi pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan *psiko-fisik* untuk mereaksi rangsangan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Jadi intelegensi sebenarnya bukan mereaksi rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Jadi intelegensi sebenarnya bukan persoalan otak saja, juga melainkan kualitas organ-organ tubuh lainnya. Akan tetapi, memang harus diakui bahwa peran otak dalam hubungan dengan intelegensi manusia lebih menonjol dari pada peran organ-organ tubuh lainnya, lantaran otak merupakan menara pengontrol, hampir seluruh aktifitas manusia. Tingkat kecerdasan atau intelegensi (IQ) siswa tak dapat diragukan lagi, sangat menentukan tingkat keberhasilan belajar siswa. Ini bermakna, semakin tinggi kemampuan intelegensi seorang siswa maka semakin besar peluangnya untuk memperoleh sukses.

b) Sikap siswa

Sikap adalah gejala internal yang berdimensi efektif berupa kecendrungan untuk mereaksi atau merespon (*response tendency*) dengan cara yang relative tetap terhadap objek, orang, barang, dan sebagainya, baik secara positif maupun negatif.²⁶Sikap merupakan faktor psikologis yang akan mempengaruhi belajar. Dalam hal ini sikap yang akan menunjang belajar seseorang ialah sikap positif (menerima) terhadap bahan atau pelajaran yang akan dipelajari, terhadap guru yang

²⁶Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, h. 135.

mengajar dan terhadap lingkungan tempat dimana ia belajar seperti: kondisi kelas, teman-temannya, sarana pengajaran dan sebagainya.²⁷

c) Bakat siswa

Secara umum, bakat adalah kemampuan potensial yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Dengan demikian, sebetulnya setiap orang mempunyai bakat dalam arti berpotensi untuk mencapai prestasi sampai ke tingkat tertentu sesuai dengan kapasitas masing-masing. Jadi, secara global bakat mirip dengan intelegensi. Itulah sebabnya seorang anak yang berintelegensi sangat cerdas (*superior*) atau cerdas luar biasa (*very superior*) disebut juga sebagai *gifted*, yakni anak berbakat intelektual.

d) Minat siswa

Secara sederhana minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi seseorang terhadap sesuatu. Minat dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar siswa dalam bidang-bidang studi tertentu.²⁸

b. Faktor eksternal (faktor dari luar diri siswa), terdiri dari faktor lingkungan dan faktor instrumental sebagai berikut:

1) Faktor-faktor Lingkungan

Faktor lingkungan siswa ini dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu: faktor lingkungan alam/non sosial dan faktor lingkungan sosial. Yang termasuk faktor lingkungan non sosial/alami ini ialah seperti: keadaan suhu,

²⁷ Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996), Cet. Ke-2, h.84.

²⁸ *Ibid.*, h. 136.

kelembaban udara, waktu (pagi, siang, malam), tempat letak gedung sekolah, dan sebagainya. Faktor lingkungan sosial baik berwujud manusia dan representasinya termasuk budayanya akan mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa.

2) Faktor-faktor Instrumental

Faktor instrumental ini terdiri dari gedung/sarana fisik kelas, sarana/alat pengajaran, media pengajaran, guru dan kurikulum/materi pelajaran serta strategi belajar mengajar yang digunakan akan mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa.²⁹

4. Indikator Prestasi Belajar Siswa

Indikator prestasi belajar siswa dalam penelitian ini akan diperoleh dari penilaian yang ditinjau dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik, yang dirangkum dalam nilai raport siswa.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai: (a) Sesuatu yang dicapai, (b) Prestasi yang diperoleh, dan (c) Kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan.³⁰ Dalam bahasa Inggris terdapat istilah *performance*

²⁹ Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, h. 59-60.

³⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Depdikbub, 1986), h. 138

yang diartikan sebagai *notable action, achievement*, yang berarti tingkah laku atau perbuatan yang tampak dan dapat diamati sebagai manifestasi kerja.³¹

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Guru Profesional*, “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³² Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*Successfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.³³ Dari batasan tersebut As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto dalam Srimulyo mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁴ Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang

³¹Hornby et. All., *Oxford Advance Learner’s Dictionary of Current English* (Oxford: Oxford University Press. 1987), h. 628

³²Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), h. 13

³³Moh. As’ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 1991), h. 46-47

³⁴Koko Srimulyo, *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kota Madya Surabaya*, (Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen UNAIR, 1999), h. 33

produktif, dan sebaliknya orang livilnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Anwar prabu Mangkunegara mendefinisikan 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.³⁵ Jika kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) denngan masukan *input*.

Setelah diketahui definisi kinerja, maka perlu dikemukakan definisi guru, agar dapat menjawab secara sempurna definisi guru. Guru dalam bahasa Inggris disebut “*teacher*” yang berasal dari kata “*to teach*” atau “*teaching*” yang berarti mengajar, jadi “*teacher*” berarti pengajar,³⁶ atau disebut “*instructor*” dari kata “*to instruct*” yang berarti mengajar, melatih, atau memerintahkan , jadi “*instructor*” berarti pengajar, pelatih, atau orang yang memerintah. Sedangkan dalam bahasa Arab, guru disebut “*mu'allim*” yang berati mempunyai ilmu pengetahuan, atau disebut “*mudarris*” yang berarti orang yang menyampaikan pelajaran.³⁷ Kata

³⁵A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2001), h.67

³⁶John M. Echols danHasan Shadily, *KamusInggris Indonesia* (Jakarta : PT Gramedia, 2003), cet. Ke-XXV, h. 580-581

³⁷Ali al-Khuliy, *Qamus al-Tarbiyyah*, h. 486

“*mu'allim*” berasal dari kata “*ta'lim*” (menyampaikan ilmu), akar katanya “*alima*” (mengetahui); maka kata “*mudarris*” berasal dari kata “*tadris*” (menyampaikan pelajaran), akar katanya “*darasa*” (mempelajari).³⁸ Pengertian-pengertian etimologis ini berimplikasi pada penyandangan tugas-tugas guru sebagai pengajar, penyampai pelajaran, pelatih, dan pendorong siswa belajar.

Dalam perpektif terminologi didaktik-metodik, “*to teach*” atau “*teaching*” didefinisikan: “*teaching is the stimulation, guidance, direction and encouragement of learning*”. Artinya, mengajar adalah menstimulasi, membimbing, mengarahkan dan mendorong belajar. Definisi ini mengandung empat kata kunci, yakni menstimulasi (*stimulation*), membimbing (*guidance*), mengarahkan (*direction*) dan mendorong (*encouragement*). Menstimulasi belajar berarti menumbuhkan motivasi kepada siswa untuk mau mempelajari hal-hal yang baru. Membimbing belajar berarti membimbing siswa untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan pengetahuannya agar mencapai penyesuaian yang maksimum dalam lingkungan eksternalnya. Mengarahkan belajar berarti bahwa mengajar bukanlah aktivitas yang terarah kepada suatu tujuan menuju perilaku yang ditetapkan sebelumnya. Mengarahkan juga berarti bahwa aktivitas siswa dalam pengajaran itu diarahkan dan dikontrol dengan tetap memperhatikan ekonomi waktu dan efisiensi belajar. Dan mendorong belajar berarti mendorong siswa untuk mencapai belajar yang maksimum.³⁹

³⁸ Mahmud Yunus, *Qamus 'Araby*, h. 277 dan 126

³⁹ S.S Chauhan, *Innovations in Teaching-Learning Process*, (New Delhi: Vikas Publishing House PVT LTD, 1979), cet ke-1,h.4

Para pakar psikologi dan pakar pendidikan menjelaskan definisi mengajar secara berbeda sebagai berikut.⁴⁰

- a. Mengajar adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi melalui ide-idenya dan mempelajari sesuatu dalam proses interaksi tertentu.
- b. Mengajar adalah mengisi otak siswa dengan informasi dan pengetahuan tentang fakta-fakta untuk kegunaan pada masa yang akan datang.
- c. Mengajar adalah sebuah proses dimana siswa, guru, kurikulum dan variabel-variabel lainnya diorganisasikan dengan sebuah carayang sistematis untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
- d. Mengajar adalah menumbuhkan motivasi untuk belajar.

Keempat definisi di atas semuanya benar dan realitis, maksudnya sesuai dengan kenyataan yang ada, dan satu dengan yang lainnya saling mendukung ke arah definisi mengajar yang komprehensif. Dengan demikian, mengajar (*to teach/teaching*) kurang lebihnya dapat diartikan sebagai proses komunikasi dua arah atau lebih (antara guru dan siswa; siswa dan guru; atau antara guru, siswa dan siswa) yang saling menimbulkan interaksi dengan melibatkan variabel kurikulum dan variabel lainnya yang dilakukan secara terorganisir dan sistematis untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik tujuan kognitif, afektif atau psikomotorik.

Merujuk kepada definisi mengajar (*teaching*) diatas, maka dapat diambil pengertian atau definisi tentang guru (*teacher*) sebagai bentuk kata benda pelaku

⁴⁰*Ibid*, h.4

dari kata “*to teach*”), yakni orang yang mempunyai fungsi, tugas dan kewajiban melakukan kegiatan menstimulasi (merangsang), membimbing, mengarahkan dan mendorong siswa untuk belajar. Definisi ini lebih menekankan pengertian guru sebagai pengajar (*teacher*).

Sedangkan menurut definisi yang dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia N0. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I Pasal 1 Ayat 1, guru diartikan lebih luas daripada sekedar sebagai pengajar. Disini guru diartikan pula sebagai pendidik, yang mempunyai tugas utamanya mendidik siswa sebagai subjek belajar atau peserta didik. Undang-undang tersebut berbunyi: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluais peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴¹

Guru diartikan sebagai pendidik memiliki konotasi bahwa guru bukan hanya sebagai *agent of knowledge* tetapi juga *agent of moral and value* yang berarti harus mampu mentransfer dan menginternalisasikan moral (akhlak) yang baik dan nilai-nilai positif ke dalam diri siswa untuk diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-harinya pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

Adapun kedudukannya dalam lingkup sistem pendidikan nasional, “guru mempunyai kedudukan tenaga sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-

⁴¹Anonimus, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I, Pasal 1 ayat 1*, (Jakarta : Lembaga Advokat dan Pembinaan Pendidikan Nasional, 2006), cet. Ke-1, h. 1

undangan.”⁴² Bunyi Undang-undang ini mengisyaratkan bahwa guru adalah seorang profesional yang bekerja berdasarkan syarat-syarat keprofesian dan dihargai secara moral dan material atas dasar profesionalnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dan pengertian guru diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah proses dan hasil kerja yang dilakukan guru dalam mendidik, menstimulasi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong siswa untuk belajar. Hal mana proses kerja guru itu ditandai dengan kemampuannya melakukan pekerjaan mendidik, menstimulasi, membimbing, mengarahkan dan mendorong siswa belajar.

2. Indikator Kinerja Guru

Diatas telah dijelaskan bahwa kinerja guru itu mempunyai dua dimensi, yakni dimensi proses dan dimensi hasil. Dengan demikian pengukuran kinerja gurupun merujuk kepada dua dimensi tersebut. Atas dasar ini, maka indikator-indikator kinerja guru dapat dilihat dari dua dimensi itu. Dimensi proses menunjuk kepada bagaimana kemampuan guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pengajar, pembimbing, administrator pembelajaran siswa. Sedangkan dimensi hasil menunjuk kepada bagaimana kemampuan guru mencapai hasil pembelajaran yang dikelolanya dengan indikasi kualitas dan kuantitas pencapaian hasil belajar siswa.

Adapun indikator penilaian terhadap kinerja guru disini adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran (3) Evaluasi/penilaian pembelajaran.⁴³

⁴²*Ibid*, h. 5

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahapan perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- 1) Identitas silabus
- 2) Standar kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi dasar (KD)
- 4) Indikator
- 5) Materi pembelajaran
- 6) Penilaian
- 7) Alokasi waktu
- 8) Sumber pembelajaran⁴⁴

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- 1) Identitas RPP
- 2) Standar kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi dasar (KD)
- 4) Indikator
- 5) Tujuan pembelajaran
- 6) Materi pembelajaran
- 7) Metode pembelajaran
- 8) Langkah-langkah kegiatan
- 9) Alat dan sumber pembelajaran
- 10) Penilaian

⁴³Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 121-124

⁴⁴*Ibid*, h. 121

Dalam menentukan kegiatan perencanaan, ada beberapa langkah yang harus ditempuh oleh guru, yang *pertama* adalah menentukan tujuan yang hendak dicapai. Karena berangkat dari tujuan yang konkrit inilah maka akan dapat dijadikan dasar dalam melakukan langkah dan kegiatan yang harus ditempuh termasuk cara bagaimana melaksanakannya.

Selanjutnya pada kegiatan perencanaan langkah *kedua*, adalah menetapkan bahan pelajaran dan mengorganisasinya. Menentukan bahan pelajaran serta mengorganisir bukanlah pekerjaan yang mudah, tetapi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan konsentrasi yang serius, karena bahan pelajaran harus disesuaikan dengan perkembangan social dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam menentukan bahan pelajaran seorang guru hendaknya memperhatikan signifikansinya, minat, dan perkembangan manusiawi, disamping itu guru juga memperhatikan bagaimana bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik dirancang dan diorganisir dengan baik.

Pada langkah *ketiga*, adalah menentukan metode pembelajaran. Langkah ini mempunyai pertalian yang erat dengan strategi pembelajaran yang paling efektif dan efisien dalam melakukan proses belajar-mengajar guna tercapainya tujuan pembelajaran. Strategi dalam pembelajaran sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar-mengajar.

Langkah yang *keempat*, dalam upaya merencanakan proses belajar mengajar adalah merencanakan hasil belajar. Penilaian pada dasarnya

adalah suatu proses menentukan nilai-nilai suatu obyek atau peristiwa dalam konteks situasi tertentu (Sudjana dan Ibrahim: 119).⁴⁵

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas ada inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Guru

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain kompetensi, motivasi, religiusitas, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual serta faktor-faktor lain. Namun dalam pembahasan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja ini, penulis Cuma mengetengahkan dua faktor yang memang secara krusial mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru, yakni kompetensi dan juga motivasi dalam mengajar.

⁴⁵Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta, PT. raja Grafindo Persada, 2011, hal. 68

a. Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence (competency)* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi/wewenang.⁴⁶ William M. Lindsay menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang atau kepercayaan kepada diri seseorang akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Cohen, Fink, Adon dan Willits dalam Khaeruddin mendefinisikan sebagai *“competencies are the areas knowledge, ability and skill that increase an individual’s effectiveness with the world”*. Artinya bahwa kompetensi adalah bidang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang meningkatkan efektivitas seseorang dalam menghadapi dunia pekerjaan. Definisi lain dikemukakan George Boak yang mengatakan bahwa kompetensi terkait dengan mutu dan keterampilan perorangan untuk melakukan kegiatan secara berhasil. Berdasarkan definisi-definisi diatas, kompetensi diartikan sebagai kemampuan berupa pengetahuan, penguasaan ilmu, keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugas yang diembannya.⁴⁷

Mc. Ashan dalam Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi adalah: *“...is a knowledge, skills and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective and psychomotor behaviors”*. Dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari

⁴⁶John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta : PT. Gramedia, 1996), h. 132

⁴⁷Khaeruddin dan Mahfud Junaedy, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, (Jogyakarta: Nuansa Aksara, 2007), h. 46

dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁴⁸ Sejalan dengan itu Crunkilton, mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Berdasarkan pengertian diatas, maka istilah kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan tingkat penguasaan seseorang baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang direfleksikan dalam perilaku.⁴⁹

Fasli Jalal dalam khaeruddin menyatakan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir, merasa dan bertindak. Kebiasaan ini secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk menerapkan sesuatu.⁵⁰

Lebih lanjut mengenai kompetensi ini, Jalal menyebutkan ada tiga dimensi yang dimiliki oleh konsep kompetensi, yaitu:

1. Dimensi kecakapan proses, yang biasa disebut sebagai kecakapan yang bersifat generik karena dimiliki semua disiplin ilmu dan merupakan kecakapan prasyarat yang harus dimiliki seseorang agar dapat menguasai dan memiliki disiplin ilmu.
2. Dimensi konsep dasar keilmuan, bermakna bahwa konsep-konsep kunci dan prinsip-prinsip utama keilmuan harus dimiliki dan dikuasai secara tuntas.
3. Dimensi penerapan, dalam kehidupan sehari-hari memungkinkan seseorang mendapatkan perolehan hidup sesuai dengan tingkat ilmu yang dimilikinya serta kecakapan mengaplikasikannya.⁵¹

⁴⁸E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.

⁴⁹*Ibid*, h. 38

⁵⁰*Ibid*, h. 47

⁵¹Khaeruddin dan Mahfud Junaedi, *Ibid*, h. 47

Berbeda dengan Jalal, Mulyasa mengutip pendapat Gordon mengemukakan paling tidak ada enam dimensi yang ada dalam konsep kompetensi, yakni: (1) pengetahuan (*knowledge*); yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, (2) pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki seseorang, (3) kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (4) nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, (5) sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, (6) minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.⁵² Dengan demikian kompetensi memiliki dimensi baik kecakapan proses, konsep dasar keilmuan, maupun penerapan, yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh sebab itu, guru memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang harus dimilikinya.⁵³

⁵²E. Mulyasa, *Ibid*, h. 48

⁵³Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 1994), h. 1

Dikatakan demikian, karena sebagai tenaga pendidik yang tidak sembarang orang biasa, guru haruslah memiliki kompetensi-kompetensi tertentu demi mendukung profesinya sebagai pembimbing dan pengayom peserta didik. Hal ini akan berimplikasi terhadap proses belajar mengajar. Bisa dikatakan lancar tidaknya suatu kegiatan pengajaran tergantung dari kompetensi yang dimiliki oleh guru. Seorang guru yang memiliki kompetensi yang bagus tentunya dia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tentang tata cara mengajar, dengan demikian akan tercipta suasana belajar mengajar dinamis.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa seorang guru memiliki berbagai kompetensi yang nantinya akan menunjukkan kualitas seorang guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Guru dalam pandangan tradisional merupakan orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Dikatakan juga guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya atau profesinya) mengajar.⁵⁴ Bahkan Poerwakawatja mendefinisikan guru sebagai orang yang pekerjaannya bukan semata-mata mengajar, tetapi ia terutama adalah pendidik dan bahan pelajaran yang diberikan olehnya merupakan alat untuk mendidik.⁵⁵

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki

⁵⁴Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 202), h. 7

⁵⁵Soegarda Poerwakawatja, *Ensiklopedi Pendidikan*, (Jakarta; Gunung Agung, 1976), h. 382

keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.⁵⁶ Sejalan dengan hal tersebut, Sadirman A.M, menyebutkan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan serta secara aktif dan menenmpatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.⁵⁷

Sebagai jabatan profesional, guru memerlukan keahlian khusus karena sebagai suatu profesi, guru harus memiliki syarat profesional. Adapun syarat-syarat tersebut meliputi fisik, psikis, mental, moral dan intelektual. Untuk lebih jelasnya coba lihat pendapat Oemar Hamalik yang dikutip Wijaya yang mengemukakan kelima hal di atas:

1. Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan.
2. Persyaratan psikis, yaitu sehat rohani yang artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan.
3. Persyaratan mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan, mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.

⁵⁶Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosydakarya, 2006), h. 5

⁵⁷Sadirman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1990), h. 123

4. Persyaratan moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap susila yang tinggi.
5. Persyaratan yang intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan, yang memberikan bekal guna menunaikan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.⁵⁸

Berbeda dengan Hamalik, Sadirman menjelaskan bahwa syarat seseorang menjadi guru harus memenuhi empat persyaratan, yakni persyaratan administratif, persyaratan teknis, persyaratan psikis dan persyaratan fisik.⁵⁹ Persyaratan administratif antara lain meliputi soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan dan lain-lain. Persyaratan teknis meliputi memiliki ijazah pendidikan guru kemudian harus menguasai cara dan teknik mengajar, tampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran. Persyaratan psikis yakni sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan. Persyaratan fisik meliputi berbadan sehat, tidak memiliki gejala-gejala penyakit menular di lain segi juga mengenai kerapian dan kebersihan maupun cara berpakaian.

Mengenai persyaratan seseorang yang profesinya sebagai guru, Uzer Usman yang mengutip pendapat Moh. Ali menyebutkan persyaratan untuk menjadi guru adalah sebagai berikut:

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam

⁵⁸Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Ibid*, h. 9

⁵⁹Sadirman A.M, *Ibid*, h. 124-125

2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁶⁰

Selain kelima persyaratan diatas, maka menurut Usman perlu persyaratan pendukung lainnya, yakni:

1. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
2. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya
3. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Setelah semua persyaratan yang tercantum diatas terpenuhi, maka seseorang sudah bisa dikatakan sebagai pendidik/guru. Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk menjadi guru profesional dalam artian guru haruslah memiliki kemampuan/kompetensi tertentu dalam mendukung pekerjaannya.

Broke and Stone dalam Mulyasa, mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *...descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be intirely meaningful, ...* kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup

⁶⁰Moh. Uzer Usman, *Ibid*, h. 15

penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.⁶¹

Banyak ahli pendidikan yang menyebutkan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain Cooper dalam Wijaya berpendapat ada empat macam kompetensi guru, yakni: (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, dan (d) mempunyai teknik keterampilan dalam mengajar. Pendapat serupa dari Glasser menyebut ada empat hal yang harus dimiliki guru, yaitu: (a) menguasai bahan pelajaran, (b) mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, (c) mampu melaksanakan proses pengajaran, dan (d) mampu mengukur hasil belajar siswa. Dari dua pendapat diatas Wijaya berpendapat bahwa kemampuan guru dapat dibagi dalam tiga bidang, yakni:

- (a) Kemampuan dalam bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan cara mengajar, pengetahuan tentang cara belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang evaluasi pendidikan, pengetahuan kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
- (b) Kemampuan dalam bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaan, mencintai dan menyenangi mata pelajaran yang

⁶¹E. Mulyasa, *Standar kompetensi dan Kualifikasi Guru*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 26

dibinanya, toleransi terhadap sesama teman seprofesi, memiliki kemampuan keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

- (c) Kemampuan perilaku (*performance*) artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan dan perilaku, yaitu keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pelajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, kemampuan menyusun persiapan-perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain. Kemampuan perilaku ini berbeda dengan kompetensi kognitif, kalau kompetensi kognitif menitik beratkan pada teori atau pengetahuan tapi kemampuan perilaku yang diutamakan adalah praktek-kemampuan melaksanakannya. Bercermin dari pendapat T. Raka Joni, Arikunto menyebutkan bahwa guru mesti memiliki 3 kompetensi, yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensisosial.⁶²

Yang dimaksud kompetensi profesioanal adalah bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam prosese belajar mengajar. Kemudian kompetensi personal berarti bahwa guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subyek. Dalam artian juga bahwa ia memiliki kepribadian yang patut diteladani. Dan kompetensi sosial yang berarti bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik

⁶²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1990), h. 239

dengan murid-muridnya maupun sesama guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat di lingkungannya.

Dalam perkembangannya akhir-akhir ini dengan adanya UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 dan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta PP. No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka kompetensi guru mengalami pengembangan dengan menambahkan kompetensi pedagogik sebagai salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Bahkan secara umum pengertian ketiga kompetensi dalam UU. No. 14 Tahun 2005 tersebut hampir sama dengan pengertian ketiga kompetensi yang dikemukakan diatas. Menurut UU. No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan pengertian keempat kompetensi tersebut adalah sebagai berikut: yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran yang luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁶³

b. Motivasi Mengajar

Berbicara masalah motivasi kita tentu saja tidak akan bisa terlepas dengan apa yang diistilahkan dengan motif, hal ini tak lain karena motif merupakan akar kata dari motivasi itu sendiri (motivasi berasal dari bahasa

⁶³UU. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bagian Penjelasan Pasal 10 ayat 1.

Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak, namun dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *motive*). Moekijat mendefinisikan motif sebagai suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Hal itu sesuai dengan pendapat Berelson dan Steiner dalam Hasibuan yang menyebut “*motive is an inner state that energizes, activates or moves and that direct or channels behavior toward goals*”. Lebih simpel lagi Usman menganggap motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (*kesiapsiagaan*).

Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan tertentu. Motif dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang karenanya motif bersifat pribadi dan internal. Robinson tentang motivasi memberi definisi “*motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action’s ability to satisfy some need for the individual*”. *More than that He said Need’s meant as a physiological or psychological deficiency that makes certain out-comes appears attractive.*⁶⁴ (Motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan disebabkan oleh kemampuan bertindak

⁶⁴Stephen P. Robinson, *Essential of Organizational Behavior*, (New Jersey : Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs, 1984), h. 27

untuk memuaskan kebutuhan seseorang, kebutuhan diartikan sebagai kekurangan fisik dan nonfisik yang menyebabkan sesuatu menjadi menarik).

Lain lagi dengan Siagian, secara khusus dia menyatakan motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangkapencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁶⁵

Berkaitan dengan motivasi, Ricard M. Steers menyatakan motif dan tujuan perseorangan dapat berpengaruh penting terhadap tingkah laku seorang dalam susunan organisasi. Karena kenyataan ini, kita wajib mengakui dan memperhitungkan sasaran perseorangan dalam setiap pembicaraan mengenai sasaran organisasi. Konsep sasaran organisasi yaitu sasaran yang ditetapkan untuk organisasi sebagai keseluruhan tidak akan berguna bagi manajemen bila tidak dapat dituangkan menjadi sasaran-sasaran tugas perseorangan yang dapat diterima oleh para pekerja. Jika sasaran tugas bertentangan dengan kebutuhan sasaran perseorangan, dan jika manajemen tidak mau dan tidak dapat menciptakan daya tarik yang cukup untuk meredakan pertentangan tersebut, maka sulit dipercaya bahwa pekerja mau memberikan sumbangan ke arah pencapaian sasaran organisasi.⁶⁶

⁶⁵Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Rhineka Cipta, 1999), h. 138

⁶⁶Richard M. Steers, *Efektifitas Organisasi*, (Jakarta : Erlangga,1980), h. 19

Dari beberapa penjelasan diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang bersemangat dalam bekerja/melakukan sesuatu karena terpenuhi kebutuhannya. Katakanlah seorang guru yang memiliki motivasi dalam mengajar dia akan menjadi guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas dari tekanan dari pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

4. Hubungan Kinerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa

Kinerja gurudalam arti sebagai penampilan kerja guru menuntut adanya pengekspresian potensi seorang guru. Seseorang guru yang dapat mengekspresikan potensinya secara optimal dalam melakukan tugasnya, akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Guru harus berupaya menghapus kebiasaan kurang baik pada diri siswa cenderung merespons pembelajaran hanya "*tell me what to do*", menerima apa adanya atau hanya patuh melakukan perintah guru semata, sehingga tidak tampak aktivitas belajar proaktif dari dalam diri siswa sendiri. Kecendrungan demikian dapat ditafsirkan seolah-olah guru adalah segala-galanya dan terkesan mendominasi siwa, padahal penyebabnya bisa muncul dari diri siswa sendiri sebagai kebiasaan selalu menerima (pasrah) atau takut berbeda pendapat dengan gurunya. Hal inilah yang diantisifasi guru.

Kinerja guru jugasebagai proses dan hasil kerja yang dilakukan guru dalam mendidik, menstimulasi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong siswa untuk belajar. Hal mana proses kerja guru itu ditandai dengan kemampuannya melakukan pekerjaan mendidik, menstimulasi, membimbing, mengarahkan dan mendorong siswa belajar. Pengertian kinerja guru dalam dimensi proses ini mempunyai arah yang sama dengan pengertian kinerja guru yang disampaikan Syamsu Yusuf LN : ‘Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu melaksanakan tugas professional/keahliannya.’⁶⁷ Artinya, bagaimana perilaku nyata guru yang ditunjukkan dalam tugas mengajarnya. Dalam proses belajar mengajar di madrasah, kinerja guru bertalian erat dengan prestasi belajar peserta didiknya atau siswa, karena kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula. Kinerja guru yang baik akan terlihat dari penilaian prestasi siswa.⁶⁸

C. Motivasi Berprestasi Siswa

1. Pengertian Motivasi Berprestasi Siswa

Kajian utama yang diuraikan dalam sub bab ini adalah tentang motivasi berprestasi siswa. Akan tetapi, sebelum diuraikan secara rinci mengenai motivasi berprestasi siswa, terlebih dahulu diuraikan pengertian motivasi

⁶⁷Syamsu Yusuf L.N, *Evaluasi Kinerja Guru Bahan Penelitian bagi Guru SLTP*, (Bandung: UPI, 2003), h. 1

⁶⁸Naftaly S. Glasman, *Evaluated-based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective* (New York : State University Of New York Press. 1986), h. 12

sercara umum yang dikemukakan oleh para ahli, sehingga akan memperdalam uraian teoritis tentang motivasi berprestasi.

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*motif*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapatdalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. The Liang Gie berpendapat bahwa *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.⁶⁹

Apabila dilihat dari arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Carl Heyell dalam *Encyclopedia Management* mengemukakan bahwa: “*Motivation refers to the degree or readiness of an organism to pursue some designated goal and implier the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree off readiness*”.⁷⁰

Pengertian lain mengenai motivasi diungkapkan oleh James P. Chaplin. Sebagaimana dikutip oleh Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, Chaplin mendefinisikan motivasi sebagai satu variable penyelang yang digunakan untuk menimbulkan factor-faktor tertentu di dalam organisme, yang

⁶⁹M. Manulang dan Marihot A. M. H. Manulang, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: Gajah mada University Press, 20010, h. 165

⁷⁰*Ibid.* h. 165

membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.⁷¹

Sedangkan Hasibuan mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷² Lain lagi dengan Siagian, secara khusus dia menyatakan motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangkapencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁷³ Selanjutnya Mc. Donald dalam buku Sadirman menganggap bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁷⁴

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi bersifat abstrak, yaitu tidak terlihat secara kasat mata, sehingga hanya dapat diketahui atau diprediksikan melalui tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi tersebut timbul karena adanya dorongan

⁷¹Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 243

⁷²Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, *Ibid*, h. 95

⁷³Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Rhineka Cipta, 1999), h. 138

⁷⁴Sadirman A.M, *Ibid*, h. 73

untuk mencapai atau mewujudkan sasaran-sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya, motivasi dapat dibedakan menjadi 3 macam. *Pertama*, motivasi berdasarkan kebutuhan. Motivasi yang timbul berdasarkan kebutuhan masih dibedakan lagi menjadi 3 macam, yaitu: (1) motif atau kebutuhan organism untuk makan, bernafas, berbuat, dan beristirahat. Motif organisme merupakan representasi dari kebutuhan biologis manusia sebagai makhluk hidup. (2) motif darurat, yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, membalas, berusaha, memburu dan mencari sesuatu. Motif ini timbul karena adanya tantangan dari luar, yaitu untuk menghadapi dunia luar, baik sosial maupun non-sosial; (3) motif obyektif yang meliputi kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, manipulasi untuk perkembangan hasrat dan minat. Motif obyektif mencakup minat, hasrat dan keinginan individu.⁷⁵ *Kedua*, motivasi berdasarkan terbentuknya. Jenis motif ini di dasarkan pada terbentuknya motif-motif, yakni terdiri atas motif bawaan dan motif yang dipelajari. Motif bawaan telah ada sejak lahir dan tidak perlu dipelajari, misalnya makan, minum. Sedang motif yang dipelajari timbul karena proses belajar, seperti motif belajar, motif bekerja, motif mencari kedudukan atau jabatan, dan seterusnya. *Ketiga*, motivasi berdasarkan sifatnya. Merujuk pada sifatnya, motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu motivasi intrinstik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi bersumber dari diri sendidiri, yanpa adanya pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang

⁷⁵Wahyosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), h. 177

disebabkan karena adanya pengaruh dari faktor-faktor luar. Motif intrinsik lebih kuat apabila dibandingkan dengan motif ekstrinsik.⁷⁶

Motivasi memiliki fungsi atau manfaat yang sangat berarti. Hamalik menyebutkan bahwa sedikitnya motivasi memiliki tiga fungsi, yaitu: (1) mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. (2) sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; (3) sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.⁷⁷

Dari beberapa uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan, keinginan, kehendak seseorang yang tumbuh baik yang disebabkan oleh adanya factor eksternal maupun factor internal dalam rangka mencapai maksud-maksud tertentu.

Apabila mengacu pada pengertian ini, maka motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai dorongan, kehendak atau keinginan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan prestasi-prestasi tertentu. Apabila dikaitkan dalam lingkungan akademis dalam hal ini adalah siswa, maka motivasi berprestasi dapat dinyatakan sebagai upaya-upaya atau dorongan yang dimiliki seorang siswa untuk mewujudkan prestasi sebagai seorang pelajar.

Motivasi berprestasi dikembangkan David McClelland pada tahun 1969. Menurut McClelland, kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang mengembangkan kreatifitas dan mengaktualkan semua

⁷⁶Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 112

⁷⁷*Ibid*, h. 10

kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Orang akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh *reward* yang besar.

2. Aspek Motivasi Berprestasi Siswa

Menurut McClelland, ada enam aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi.⁷⁸ Keenam aspek dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Tanggung jawab

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi rendah mempunyai tanggung jawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan bila ia mengalami kesukaran dalam menjalankan tugasnya ia cenderung menyalahkan hal-hal lain diluar dirinya sendiri.

b. Mempertimbangkan risiko

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan risiko yang dihadapinya sebelum memulai sesuatu kesukaran yang sedang, menantang namun kemungkinan bagi dia untuk menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunya motivasi

⁷⁸McClelland, dalam Morgan, King, Weisz & Schopler, *Introduction to Psychology*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), h. 284

rendah justru menyukai pekerjaan atau tugas yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

c. Umpan balik

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi sangat menyukai umpan balik, karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja mereka nanti dimasa yang akan datang, sebaliknya pada individu yang mempunyai motivasi yang rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik mereka merasa telah memperlihatkan kesalahan-kesalahan mereka dan kesalahan tersebut akan terulang lagi.

d. Kreatif-inovatif

Pada individu yang mempunyai motivasi tinggi akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin dan juga mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya individu yang mempunyai motivasi rendah justru sangat menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu mereka tidak usah memikirkan cara lain dalam menyelesaikan cara lain dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Waktu penyelesaian tugas

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat, sedangkan individu dengan kebutuhan yang berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk

menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi rendah menganggap bahwa peringkat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Siswa

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor:⁷⁹

a. Faktor Individu (Intern)

Individu sebagai pribadi mencakup sejumlah aspek yang saling berkaitan. Motivasi berprestasi sebagai salah satu aspek psikis, dalam prosesnya dipengaruhi oleh factor individu, seperti:

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kekuatan penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui latihan belajar. Dalam proses motivasi, kemampuan tidak mempengaruhi secara langsung tetapi lebih

⁷⁹Sri Mulyani Matianah, *Motif Sosial remaja Jawa dan Keturunan Cina Suatu Studi Perbandingan*, (Yogyakarta, 1984 Gajah Mada Press)

melandasi fungsi dan proses motivasi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya juga mempunyai kemampuan tinggi pula.

2) Kebutuhan

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya ada sesuatu yang kurang dan oleh karena itu timbulkehendak untuk memenuhi atau mencukupinya. Kehendak itu sendiri adalah tenaga pendorong untuk berbuat sesuatu atau bertingkah laku. Ada kebutuhan pada individu menimbulkan keadaan tak seimbang. Bila kebutuhan belum terpuaskan maka ketegangan akan tetap timbul. Keadaan demikian mendorong seseorang untuk mencari pemuasan. Kebutuhan merupakan factor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, atau kebutuhan merupakan suatu keadaan yang menimbulkan motivasi.

3) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan yang agak menetap dalam diri subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu. Seseorang yang berminat akan mendorong dirinya untuk memperhatikan orang lain, benda-benda, pekerjaan atau kegiatan tertentu. Minat juga menjadi penyebab dari suatu keaktifan dan hasil daripada keikutsertaannya dalam keaktifan tersebut.

4) Harapan/Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang/individu yang didasarkan atas pengalaman yang telah lampau, harapan tersebut cenderung untuk mempengaruhi motif pada seseorang. Seorang anak yang merasa yakin akan sukses dalam ulangan akan lebih terdorong untuk belajar giat, tekun agar dapat mendapatkan nilai setinggi-tingginya.

b. Faktor Lingkungan (Ekstern)

Menurut Mc. Clelland, ada beberapa faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi berprestasi, yaitu:

1) Adanya Norma Standar yang Harus Dicapai

Lingkungan secara tegas merupakan standar kesuksesan yang harus dicapai dalam setiap penyelesaian tugas, baik yang berkaitan dengan kemampuan tugas, perbandingan dengan hasil yang pernah dicapai maupun perbandingan dengan orang lain. Keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berbuat sebaik-baiknya.

2) Ada Situasi Kompetensi

Sebagai konsekuensi adanya standar keunggulan, timbullah situasi kompetensi. Namun perlu juga dipahami bahwa situasi kompetitif tersebut tidak secara otomatis dapat memacu motivasi seseorang manakala individu tersebut tidak beradaptasi didalamnya.

3) Jenis Tugas dan Situasi yang Menantang

Jenis tugas dan situasi yang menantang adalah tugas yang memungkinkan sukses dan gagalnya seseorang. Setiap individu terancam akan gagal apabila kurang berusaha.

4. Hubungan Motivasi Berprestasi Siswa dengan Prestasi Belajar Siswa

Setiap orang (termasuk siswa) yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu memiliki ciri-ciri: menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah) yang ditempatkan sebagai “*challenge*” atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat. Menentukan tujuan yang diyakini dapat dicapai dengan baik dan tepat; senang dengan pekerjaan dan merasa sangat “*concerned*” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri. Lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya. Selain itu, orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi juga mempunyai sifat-sifat: rajin bekerja keras, kalau mengerjakan sesuatu ingin berhasil dengan sebaik-baiknya, merasa lebih puas dengan hasil kerja yang baik, dan selalu ingin berbuat lebih banyak melebihi apa yang sudah pernah dibuatnya. Ciri-ciri atau sifat-sifat tersebut jelas merupakan syarat bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai kinerja terbaiknya. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi mendorong seseorang mengembangkan kreatifitas dan mengaktualkan semua kemampuan

serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.⁸⁰ Dengan demikian, siswa yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan cenderung pula prestasi belajarnya.

Semakin tinggi motivasi berprestasi semakin baik pula siswa memperoleh prestasi belajarnya semakin rendah motivasi berprestasi siswa, semakin rendah pula prestasi belajar yang diperoleh siswa. Dalam hal ini siswa yang motivasi berprestasinya tinggi akan berhasil memahami atau memperoleh prestasi belajar cenderung tinggi dan siswa yang motivasi berprestasinya rendah sebaliknya cenderung memperoleh prestasi belajar yang rendah. Dengan demikian diduga ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap prestasi belajar siswa.

D. Kelengkapan Sarana Pendidikan

1. Pengertian Kelengkapan Sarana Pendidikan

Dalam Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Kata sarana diartikan segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, alat, media.⁸¹ Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah.⁸²

Menurut istilah, beberapa ahli mendefinisikan sarana pendidikan adalah:

⁸⁰Sadirman A.M, *Ibid*, h. 73

⁸¹ Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa ed. 2, h. 880

⁸²Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana Untuk Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK)*, (Jakarta: Citra Utama Media, 2008), h.2

- a. Ibrahim Bafadal, Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah.⁸³
- b. E. Mulyasa, Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dalam menunjang proses pendidikan khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat media pengajaran.⁸⁴

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sarana pendidikan adalah segala fasilitas bisa berupa peralatan atau bahan perabot yang dapat langsung dipergunakan dalam proses belajar di sekolah.

2. Macam-macam Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nawawi, yang dikutip Abraham Bafadal, dalam hubungannya dengan sarana pendidikan mengklasifikannya menjadi beberapa macam sarana pendidikan, yaitu ditinjau dari: (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan, (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar.

- a. Ditinjau dari habis tidaknya dipakai

⁸³ Ibrahim Bafadal, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*, (Jakarta: BumiAngkasa, 2008), h. 2

⁸⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep: Strategi dan Implementasinya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 49

Apabila dilihat dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang habis dan sarana pendidikan tahan lama.

1) Sarana pendidikan yang habis dipakai

Sarana pendidikan yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relative singkat. Sebagai contohnya adalah kapur tulis yang bisa digunakan oleh guru dan siswa dalam pembelajaran, beberapa bahan kimia yang seringkali digunakan oleh seorang guru dan siswa dalam pembelajaran ilmu pengetahuan alam. Semua contoh diatas merupakan sarana pendidikan yang benar-benar habis pakai, selain itu ada sarana pendidikan yang berubah bentuk misalnya, kayu, besi, dan kertas karton yang seringkali digunakan oleh dalam mengajar materi pelajaran keterampilan, contoh pita mesin tulis, bola lampu, dan kertas. Semua contoh tersebut merupakan sarana pendidikan yang apabila dipakai satu kali atau beberapa kali bisa habis dipakai atau berubah sifatnya.

2) Sarana pendidikan yang tahan lama

Sarana pendidikan yang tahan lama adalah keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus dalam waktu yang relative lama. Beberapa contohnya adalah bangku sekolah, mesin tulis, atlas, lobe dan beberapa peralatan olah raga.⁸⁵

b. Ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan

⁸⁵ Ibrahim Bafadal, *lbid.* h.2

- 1) Sarana pendidikan yang bergerak adalah sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau dipindah sesuai dengan kebutuhan pemakainya. Lemari digerakkan atau dipindah sesuai dengan kebutuhan pemakainya, lemari arsip misalnya, merupakan salah satu sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau dipindahkan kemana-mana bila diinginkan. Demikian pula bangku sekolah termasuk sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau dipindahkan kemana saja.
- 2) Sarana pendidikan yang tidak bisa bergerak adalah semua sarana pendidikan yang tidak bisa atau relative sangat sulit untuk dipindahkan. Misalnya saja suatu sekolah dasar telah memiliki saluran dan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Semua peralatan yang berkaitan dengan itu, seperti pipanya, relative tidak mudah untuk dipindahkan ketempat tempat tertentu.⁸⁶

c. Ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar

Dalam hubungan dengan proses belajar mengajar, ada dua jenis sarana pendidikan, pertama sarana pendidikan secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar sebagai contohnya adalah kapur tulis, atlas, dan sarana pendidikan lainnya yang diunakan guru dalam mengajar, kedua sarana pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar, seperti lemari arsip dikantor sekolah merupakan sarana pendidikan yang tidak secara langsung digunakan oleh guru dalam proses belajar mengajar.

⁸⁶ Ibrahim Bafadal, *Ibid.* h. 2

3. Standar Sarana Pendidikan Menurut Standar Nasional Pendidikan

Standar sarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan bereaksi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.⁸⁷

Menurut Standar Nasional Pendidikan setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan (Pasal 42 ayat (1) PP No. 45 Tahun 1995).

Lebih lanjut Pasal 43 mengatur mengenai standar masing-masing sarana pendidikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Standar keragaman jenis peralatan laboratorium ilmu pengetahuan alam (IPA), laboratorium bahasa, laboratorium komputer, dan peralatan pembelajaran lain pada satuan pendidikan dinyatakan dalam daftar yang berisi jenis minimal peralatan yang harus tersedia.
2. Standar jumlah peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam rasio minimal jumlah peralatan per peserta didik.
3. Standar buku perpustakaan dinyatakan dalam jumlah judul dan jenis buku di perpustakaan satuan pendidikan.

⁸⁷Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, h. 16

4. Standar jumlah buku teks pelajaran di perpustakaan dinyatakan dalam rasio minimal jumlah buku teks pelajaran untuk masing-masing mata pelajaran di perpustakaan satuan pendidikan untuk setiap peserta didik.
5. Kelayakan isi, bahasa, penyajian, dan kegrafikan buku teks pelajaran dinilai oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.
6. Standar sumber belajar lainnya untuk setiap satuan pendidikan dinyatakan dalam rasio jumlah sumber belajar terhadap peserta didik sesuai dengan jenis sumber belajar dan karakteristik satuan pendidikan.

Sarana pendidikan yang dimiliki sekolah harus dipelihara. Dalam kaitan dengan pemeliharaan sarana pendidikan, Pasal 47 PP 45 Th. 2007 menentukan bahwa:

1. Pemeliharaan sarana pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 46 menjadi tanggung jawab satuan pendidikan yang bersangkutan.
2. Pemeliharaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala dan berkesinambungan dengan memperhatikan masa pakai.
3. Pengaturan tentang masa pakai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Standar bidang sarana mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, nomor 19 tahun 2007, tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, menyebutkan bahwa:

1. Sekolah/Madrasah menetapkan kebijakan program secara tertulis mengenai pengelolaan sarana.

2. Program pengelolaan sarana mengacu pada Standar sarana dalam hal:
 - a. Merencanakan, memnuhi dan mendayagunakan sarana pendidikan.
 - b. Mengevaluasi dan melakukan pemeliharaan sarana agar tetap berfungsi mendukung proses pendidikan.
 - c. Melengkapi fasilitas pembelajaran pada setiap tingkat kelas di sekolah/madrasah.
 - d. Menyusun skala prioritas pengembangan fasilitas pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan dan kurikulum masing-masing tingkat.
 - e. Pemeliharaan semua fasilitas fisik dan peralatan dengan memperhatikan kesehatan dan keamanan lingkungan.
3. Seluruh program pengelolaan sarana pendidikan disosialisasikan kepada pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik.
4. Pengelolaan sarana sekolah/madrasah:
 - a. Direncanakan secara sistematis agar selaras dengan pertumbuhan kegiatan akademik dengan mengacu standar sarana pendidikan.
 - b. Dituangkan dalam rencana pokok (master plan) yang meliputi gedung dan laboratorium serta pengembangannya.⁸⁸

4. Hubungan Kelengkapan Sarana Pendidikan dengan Prestasi Belajar Siswa

Keberhasilan seorang guru di dalam mendidik siswanya, bukan hanya bergantung pada kepribadiannya yang menawan. Seorang guru memang tidak

⁸⁸Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia, nomor 19 tahun 2007, *tentang standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah*, h. 14-16

terancang dengan sarana prasarana pendidikan yang telah ada, tetapi seorang guru harus mampu merancang kebutuhan sarana prasarana untuk kepentingan pembelajaran. Kreativitas seorang guru sangat diperlukan untuk mencari atau mengembangkan alternatif-alternatif baru sesuai dengan kondisi individual guru serta lingkungan sekolah yang dimiliki. Merencanakan dan menggunakan alat peraga yang dapat membantu pemahaman siswa, dan menjaga kondisi kelas dengan baik.

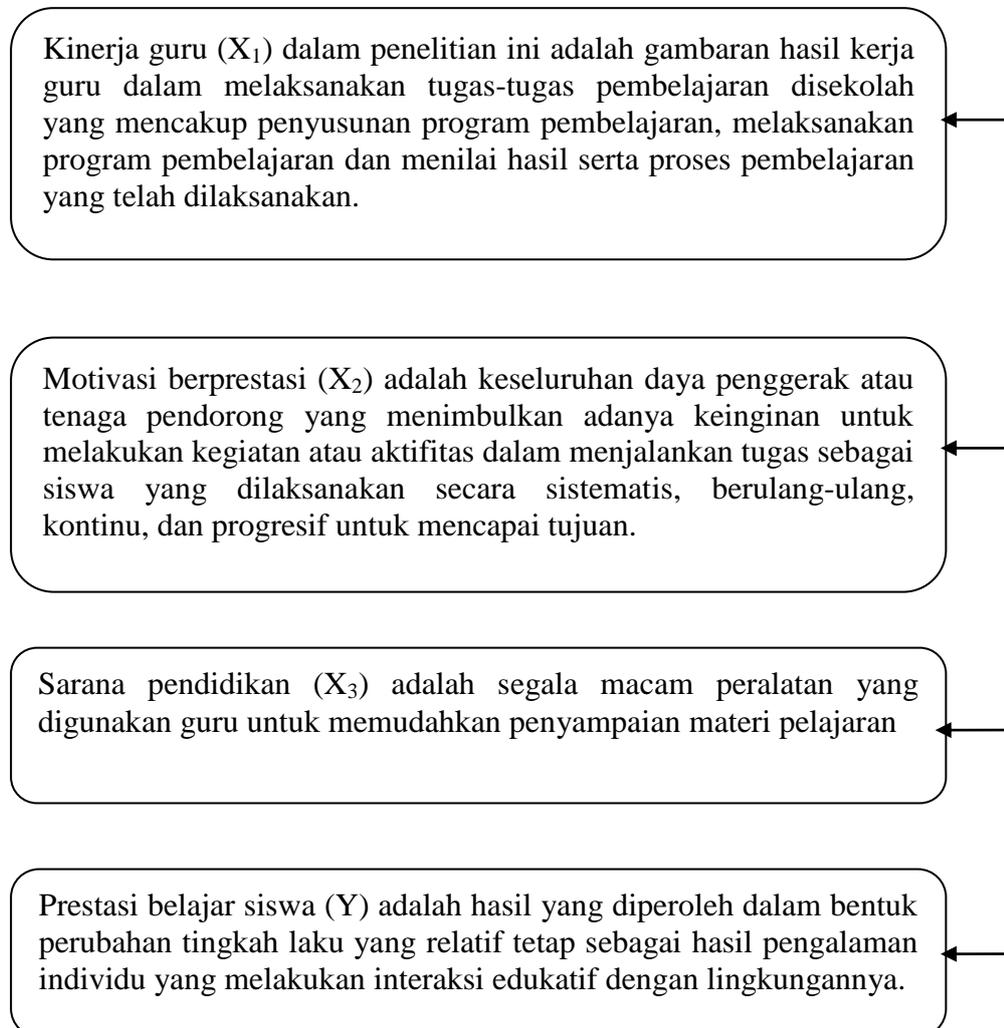
Dengan penggunaan sarana yang tepat, disertai dengan kondisi kelas yang mendukung pembelajaran, maka siswa akan memiliki dorongan untuk mengikuti pembelajaran di kelas. Ketertarikan siswa dalam mengikuti pelajaran disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya seperti disebutkan di atas.

Rusman (2009:154) mengungkapkan peranan media dalam proses pembelajaran dapat ditempatkan sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk memperjelas bahan pembelajaran pada saat guru menyampaikan pelajaran. Dalam hal ini media digunakan guru sebagai variasi penjelasan verbal mengenai bahan pembelajaran
2. Alat untuk mengangkat atau menimbulkan persoalan untuk dikaji lebih lanjut oleh para siswa dalam proses belajarnya. Paling tidak guru dapat menempatkan media sebagai sumber pertanyaan atau stimulus belajar siswa
3. Sumber belajar bagi siswa, artinya media tersebut berisikan bahan-bahan yang harus dipelajari para siswa baik secara individual maupun

kelompok. Dengan demikian akan banyak membantu tugas guru dalam kegiatan mengajar.

Dari berbagai penjelasan pada bagian terdahulu maka pengaruh kinerja guru, motivasi berprestasi, dan kelengkapan sarana pendidikan terhadap prestasi belajar siswa dapat digambarkan pada kerangka berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Kerangka Pemikiran