

PENINGKATAN MOTIVASI KINERJA GURU PAI

Oleh : Asrul*

Abstrak

Motivasi kerja adalah merupakan usaha guru dengan didorong oleh keinginan untuk berprestasi unggul yang berorientasi kemandirian. Dalam hal ini sekolah harus memperhatikan motivasi kerja di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya memberikan umpan balik atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan guru di sekolah. Umpan balik atas setiap pekerjaan memberikan guru informasi menyeluruh tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Dengan adanya umpan balik yang tepat, guru dapat memperbaiki cara bekerjanya di sekolah, yang nantinya dapat menentukan komitmen guru untuk terus di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam memberikan umpan balik yang tepat pada guru di antaranya: mengadakan evaluasi rutin terhadap kegiatan mengajar guru di sekolah, memberikan pemecahan terhadap permasalahan mengajar yang terjadi pada guru, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan motivasi kerja di sekolah dapat juga dilakukan dengan meminta guru melakukan pekerjaannya secara inovatif. Pekerjaan yang dilakukan guru secara inovatif membawa guru kepada keinginan untuk terus mengajar dengan baik. Tindakan inovatif juga membawa guru kearah pembelajaran yang lebih baik, yang nantinya memberikan guru kesenangan untuk terus berkarir di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan sikap inovatif guru dalam bekerja adalah dengan mendorong guru untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran di kelas, memotivasi guru untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk perbaikan pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

Kata Kunci: motivasi dan kinerja guru

A. Pendahuluan

Motivasi perlu dipelihara dan dipupuk, agar dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sehingga dengan motivasi tersebut seseorang terus maju dan berkembang serta bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal mungkin. Demikian juga motivasi kerja akan memberikan warna tertentu kepada kinerja guru. Motivasi kerja mencakup refleksi dari keinginan, harapan, cita-cita untuk mencapai suatu hasil

* Asrul, S.Pd.I, M.Pd, Dosen Manajemen Pendidikan, Prodi/Jurusan Pendidikan Bahasa Arab, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Langsa

yang berhubungan dengan pekerjaan melalui cara yang ditempuh guru untuk menghasilkan yang terbaik.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

B. Motivasi Kerja Guru

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya mengerakkan. Dengan demikian secara sederhana motivasi dapat dipandang sebagai suatu yang menggerakkan seseorang melakukan tindakan. Dari sudut pandang organisasi. Lussier mendefinisikan sebagai kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins menyebutkan bahwa motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha guna memuaskan kebutuhan individu tertentu. Sementara Lunenburg mendefinisikan motivasi sebagai proses dalam diri seseorang yang merangsang perilaku dan mengarahkan ke jalan yang akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Dalam bagian variabel ini akan membicarakan secara pokok tentang motivasi di antara orang-orang yang bekerja pada sebuah lingkup organisasi. Collquit mendefenisikan motivasi

dengan: “*motivation is defined as set of energenetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines it’s direction, intensity, and persistence*”.¹ Menurut Collquit motivasi merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam diri sendiri dan pengaruh dari luar diri karyawan, dorongan (*motivation*) itu dapat dilihat dari memulai kerja termasuk dalam menentukan tujuan dalam bekerja, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja. Tentang motivasi Collquit telah mengembangkan teori yang mendukung pandangannya tentang motivasi telah mengembangkan teori yang mendukung pandangannya tentang motivasi tersebut adalah dengan adanya teori harapan (*expectancy theory*) dan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*).²

a. Teori Harapan (*expectancy theory*)

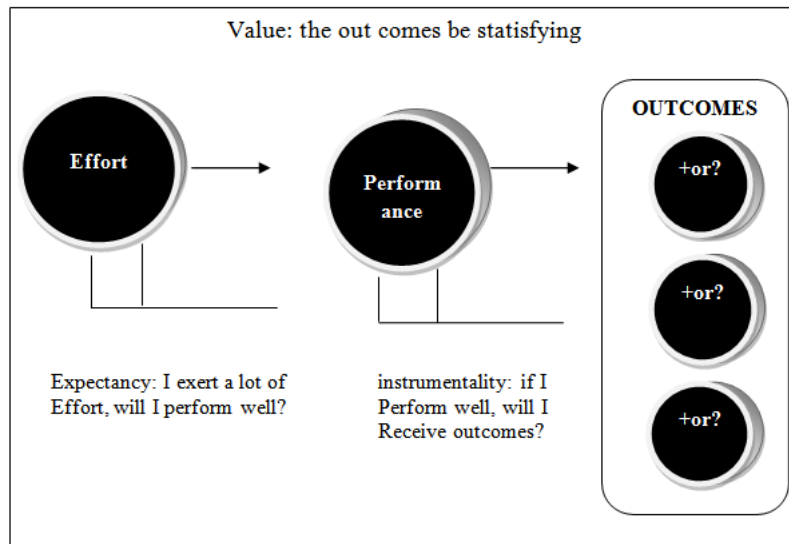
Teori harapan (*expectancy theory*) menggambarkan proses kognitif karyawan untuk melakukan pilihan diantara beberapa alternatif yang berbeda. Dalam hal ini karyawan diarahkan perilaku ketika upaya (*expectancy*) diyakin menghasilkan kinerja (*performance*), dan kinerja diyakini menghasilkan sesuatu yang berharga (*volency*).

Dengan adanya harapan (*expectancy*) pada diri seseorang yang akan memiliki implikasi terhadap tingkat kesungguhan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Tentunya dengan kesungguhan yang tinggi tersebut akan menghasilkan kinerja (*expectancy*) yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi teori harapan (*expectancy theory*) ini di antaranya adalah *Self-Efficacy* yaitu suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan.

¹ Colquit, Lepine & Watson 2009. *Organizatoinal Behaviour*. Newyork. McGraw-Hill, hal. 206

² *Ibid*, hal. 209-215



Gambar 2.1 Teori Harapan (*expectancy theory*)

Menurut Collquit (2010:180-182) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

yaitu:

- 1) Keberhasilan masa lalu (*past accompplishmend*) (sic), ketika karyawan mempertimbangkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukannya terlebih dahulu mereka mengingat kembali keberhasilan yang dilakukan pada tugas-tugas sebelumnya atau prestasi masa lalu.
- 2) Pengalaman orang lain (*vicarious expetences*) (sic) dalam hal ini seseorang juga harus mempertimbangkan pengalaman orang lain dengan diskusi dan memperhatikan pertimbangan dari orang lain yang telah melakukan pekerjaan tersebut.
- 3) Pendekatan bahasa (*verbal persuasion*), *self efficacy* juga ditetntukan (sic) oleh pendekatan bahasa atau lisan terutama kepada teman-teman, rekan kerja, dan pemimpin karyawan, karena mereka dapat membujuk karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang akan dilaksanakannya (sic).
- 4) Tanda-tanda emosional (*emotional cues*), *self efficacy* ditentukan oleh isyarat emosional, dalam perasaan ketakutan atau kecemasan dapat membuat keraguan tentang penyelesaian pekerjaan, sedangkan kebanggan dan semangat yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri.

Sedangkan menurut Bandura ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

- 1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*) Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*-nya.
- 2) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*) pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapatkan melalui sosial model yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.
- 3) Pendekatan sosial (*social percuation*) informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- 4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*) kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan

somatic lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

b. Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Tujuan penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini menjalankan dampak tujuan ditugaskan pada intensitas dan ketekunan usaha. Tujuan menjadi profesional yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi.

Teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan pelaku. Tujuan yang disadari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi jika seseorang menerima tujuan tersebut. Sifat kognitif (proses mental) mencakup:

- 1) Keterincian tujuan atau tujuan spesifik berkaitan dengan tingkat presisi kuantitatif tujuan tersebut (*goal specificity*).
- 2) Kesukaran tujuan : tingkat keahlian yang dibutuhkan (*goal difficult*).
- 3) Intensitas tujuan: tingkat keahlian yang dibutuhkan (*good intensity*)
- 4) Kadar usaha untuk mencapai tujuan (*goal commitment*)

Dalam banyak penelitian, tujuan spesifik dan kesukaran tujuan menjadi pertimbangan penting. Tujuan spesifik mengarah pada hasil yang lebih baik dibandingkan tujuan yang samar-samar, karena tujuan tersebut memberikan kejelasan bagi individu berkaitan dengan apa seharusnya dikerjakan. Hal tersebut akan menimbulkan perasaan berprestasi pada karyawan, pengakuan dan komitmen, karena karyawan dapat membandingkan seberapa baik dia saat ini dan seberapa baik dia bekerja pada masa lalu, dalam beberapa hal dapat membandingkan dengan karyawan lain.

Dengan demikian penetapan tujuan yang bersifat spesifik akan mendorong peningkatan prestasi. Demikian pula dengan kesukaran tujuan, semakin sukar tujuan semakin tinggi pula

tingkat prestasi. Namun hal tersebut terjadi ketika tujuan diterima dan disepakati (*goal acceptance*). Berkaitan dengan isu insentif itu akan efektif mempengaruhi perilaku, jika insentif tersebut mempengaruhi tujuan orang dalam pencapaian. Namun demikian, masalah tentang hasil yang kembali menurun (*diminishing returns*) merupakan masalah nyata yang disebabkan kesukaran mencapai tujuan. Secara kognitif jika tujuan dianggap terlalu sukar sehingga tidak mungkin dicapai justru akan menyebabkan frustrasi bukan motivasi.

Hal penting yang seharusnya dikaji oleh peneliti berkaitan dengan teori penetapan tujuan adalah perbedaan-perbedaan individual. Banyak studi secara spesifik membahas pendidikan, ras, masa kerja terhadap proses penetapan tujuan. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa perbedaan-perbedaan tersebut menjelaskan variasi perilaku berkaitan dengan penetapan tujuan. Namun demikian, perbedaan-perbedaan tersebut tidak menghasilkan suatu kesimpulan sehingga berkaitan dengan teori penetapan tujuan tidak tampak dukungan yang meyakinkan mengenai perbedaan variabel pendidikan, ras, masa kerja, jenis kelamin, usia, kebutuhan akan prestasi, harga diri dan variabel lainnya.

Dalam *encyclopedia of educational leadership and administration English* (2006:675) menyatakan motivasi sebagai berikut: *“A general assumption of motivational theory is that individuals avoid task or activities that exceed their abilities and competencies. The literature reports conflicts and shortfalls associated with different perspectives theories that attempt to describe the assumption. Debates exist about that extend to wich mastery goals versus performance goal motivate individuals and the use of rewards to reinforces behaviors”*.

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan. Setiap manusia mempunyai dorongan dalam melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam hidup setiap orang memiliki

kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka manusia butuh dorongan, sehingga dengan adanya dorongan itu dia akan berusaha semaksimal mungkin. Dorongan ini akan menjadi perangsang sehingga menjadi perilaku dalam hidupnya, Pada dasarnya timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan syarat utama berkembangnya keinginan sehingga akan menimbulkan suatu dorongan. Kebutuhan manusia merupakan barometer untuk memperkirakan seberapa kuat motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Orang yang mempunyai motivasi ditandai dengan adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan bathin, untuk melakukan suatu perbuatan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diinginkan keberhasilan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi maka hasil yang diperolehnya akan lebih baik. Sebab motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Jadi setiap orang harus mempunyai motivasi dalam bekerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Sebab motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Herzberg dan Synderman dalam Steers mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, teori ini dikenal dengan *motivator hygiene theory* (teori dua faktor), yaitu:

- a. *Motivator factor*, kejadian-kejadian positif yang mempengaruhi diri seseorang, yang diri seseorang, yang didominasi oleh aspek-aspek intrinsik pekerjaan yang mencakup prestasi, rekognisi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

- b. *Hygiene factor*, kejadian-kejadian negative yang mempengaruhi diri seseorang yang didominasi oleh aspek-aspek ekstrinsik yang mencakup kebijaksanaan organisasi, gaji, hubungan atasan dan bawahan, hubungan karyawan sesama karyawan dan gaya pengawasan.

Sementara Hoy dan Miskel mengembangkan teori di atas menjadi tiga faktor yang dikenal dengan reformulasi (*reformulated theory*), yaitu:

- a. Faktor *motivator* meliputi: prestasi, rekognisi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.
- b. Faktor *hygiene* meliputi: hubungan para bawahan, hubungan teman sejawat, tehnik supervisi, kebijaksanaan dan administrasi, keamanan pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha untuk berprakarsa, berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, bertanggung jawab, tekun, sabar, dan akan selalu berusaha untuk realistis.

Pendapat lain tentang motivasi dikemukakan oleh Robbins dan Coulter adalah kemauan dengan usaha yang sekuat-kuatnya untuk mencapai tujuan organisasi dan disesuaikan dengan usaha yang sekuat-kuatnya untuk mencapai tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan diri. Dalam hal ini Robbins dan Coulter berpendapat ada tiga kunci yang berhubungan dengan motivasi yaitu: usaha, tujuan, dan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan juga bahwa proses motivasi itu dimulai dari kebutuhan yang tidak terpuaskan, kemudian timbul ketegangan yang merupakan dorongan untuk berperilaku tertentu. Setelah kebutuhan itu terpenuhi maka ketegangan itu akan menurun.³

³ Robbins, P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo, hal. 37

Dari beberapa pengertian dan teori di atas peneliti mendefenisikan motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai suatu kekuatan atau tenaga yang mendorong seorang guru untuk memiliki keinginan bathin untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Dengan indikator: faktor motivator dan faktor higenis.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Tugas seorang pendidik/ guru berbeda dengan bidang profesi lain, guru memikul tanggung jawab untuk membentuk para peserta didik menjadi manusia yang memiliki daya saing tinggi dalam sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam melakanakan tugasnya tenaga pendidik dengan sendri harus berorientasi kepada masa depan, karena anak yang dididik sekarang akan menjadi penentu ke arah mana bangsa ini di masa depan. Di samping harus menguasai ilmu pengetahuan, guru juga harus mampu mentransfernya kepada para peserta didik.

Sebagai suatu profesi di Indonesia, guru masih dalam pertumbuhan sehingga tingkat kematangannya belum seperti profesi-profesi lainnya. Pengakuan terhadap tugas mendidik menjadi suatu profesi secara resmi baru diterbitkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen. Jadi sebagai suatu profesi guru dapat dikatakan masih dalam tingkatan merangkak. Sehingga tuntutan masyarakat terhadap kualitas profesional guru masih memerlukan waktu untuk mencapai maksimal. Akan tetapi walaupun pengakuan terhadap profesi guru itu boleh dikatakan terlambat akan tetapi menjadi suatu dasar bagi para pelaku pendidikan untuk melakukan tugasnya secara profesional.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Suprihanto, 1996:7) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/ sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Tugas mendidik adalah untuk ‘*memanusiakan manusia*’, artinya seorang guru terlepas dari ada atau tidaknya pengakuan secara formal sebagai suatu profesi, dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya bertanggung jawab kepada manusia saja akan tetapi juga kepada Tuhan. Oleh karena itu persepsi/ perilaku seorang guru harus mendekati menjadi manusia yang sempurna, karena merupakan contoh yang akan ditiru oleh manusia lainnya (peserta didik).

Menurut Sagala kinerja atau performansi memiliki pengertian yang bervariasi dalam manajemen, Performansi berasal dari bahasa Inggris “*Performance*” yang berarti unjuk kerja atau kinerja, namun terminology ini telah diindonesiakan menjadi performansi. Robbins mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Harris, McIntyre dan Long mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku ditunjukkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan. Menurut Husdarta “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja

guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efesiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.⁴

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa adalah guru. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam kaitannya dengan kinerja guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Kemampuan pengelolaan pembelajaran oleh guru dapat dilihat dari kinerjanya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru seperti diamanatkan dalam Peraturan pemerintah di atas adalah kompetensi pedagogik. Dalam Undang-Undang No. 14

⁴ Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, hal. 48

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Depdiknas (2004:9) menyebut kompetensi ini dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

1) Merencanakan program belajar mengajar

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Isi perencanaan yaitu mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian.

Program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

Adapun unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran, yaitu: (a) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar, (b) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, (c) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai

tujuan, dan (d) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.

Kegiatan merencanakan program belajar mengajar menurut pola Prosedur Pengembangan Sistem Intruksional meliputi: (a) merumuskan tujuan intruksional, (b) menguraikan deskripsi satuan bahasan, (c) merancang kegiatan belajar mengajar, (d) memilih berbagai media dan sumber belajar, dan (e) menyusun instrumen untuk nilai penguasaan tujuan.

Kemampuan guru dalam melakukan perencanaan atau merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan: (a) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, (b) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, (c) merencanakan pengelolaan kelas, (d) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran, dan (e) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Dari penjelasan di atas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

2) Melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala

siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Persyaratan kemampuan yang harus di miliki guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kemampuan: (a) menggunakan metode belajar, media pelajaran, dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran, (b) mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran, (c) berkomunikasi dengan siswa, (d) mendemonstrasikan berbagai metode mengajar, dan (e) melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

3) Melakukan penilaian

Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan. Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.

Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

2. Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, komunikasi/ iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) kepuasan kerja; (3) motivasi kerja; dan (4) harapan-harapan. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan atau guru dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut (Mulyasa 2004:100):

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan caramendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Berdasarkan kajian tentang kinerja di atas disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan yang dicapai guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dengan indikator: (1) perencanaan proses pembelajaran; (2) pelaksanaan proses pembelajaran; dan (3) penilaian hasil pembelajaran.

D. Penutup

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha untuk berprakarsa, berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, bertanggung jawab, tekun, sabar, dan akan selalu berusaha untuk realistis.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa adalah guru. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang Guru dituntut untuk

memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam kaitannya dengan kinerja guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Binner. 2010. *Manajemen Dalam Gampitan Pendidikan*. Medan: USU Press
- _____. 2013. *Manajemen Dalam Kisaran Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Chaplin, J.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Grafindo
- Colquit, Lepine & Watson 2009. *Organizatoinal Behaviour*. Newyork. McGraw-Hill
- Robbins, P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Human Capital (Kepemimpina Visioner dan Beberapa Kebijakan Kepemimpinan)* Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Reneka Cipta
- _____. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Sudjana, Nana. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada