

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Bagian ini memaparkan teori-teori serta pustaka yang digunakan pada waktu penelitian. Teori-teori ini diambil dari buku literatur, koran, dan dari internet. Teori yang dibahas meliputi teori tentang kinerja guru, motivasi mengajar, disiplin mengajar dan kemampuan pedagogik

2.1.1 Kinerja Guru

Setiap lembaga, organisasi kerja atau instansi di dalamnya terdapat sejumlah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Selain tujuan organisasi, setiap personil bekerja berdasarkan tata aturan yang berlaku atau norma-norma kerja sesuai dengan bidang kerjanya. Jika pelaksanaan tugas itu berjalan baik sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dicapai dalam kategori baik, dan demikian pula sebaliknya.

Kinerja merupakan suatu peristilahan yang digunakan secara umum yang menyangkut individu dalam suatu kelompok organisasi atau lembaga. Setiap organisasi atau lembaga mempunyai tata aturan kerja yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh setiap individu yang menjadi anggota, kearah pencapaian tujuan bersama. Istilah kinerja menurut Keban (2004: 191) adalah: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* diartikan sebagai penampilan, unjuk

kerja atau prestasi”. Selanjutnya Russel dalam Keban (2004: 192) menyatakan kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh pegawai selama periode tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa kinerja merupakan kondisi yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan serangkaian pekerjaan. Sedangkan Budiman (2003: 119) menjelaskan: “Kinerja adalah menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu, dibandingkan dengan organisasi lain dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

Pengertian kinerja menurut pendapat Surachman (2000: 205) yaitu: “Kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi maupun kelompok tentang kerja dan kerjasama, seperti sikap setiap pegawai, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai kebijakan pimpinan”. Artinya kinerja merupakan kondisi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maupun sekelompok orang ditinjau dari norma atau etika kerja yang telah ditentukan. Kemudian menurut pendapat Nitiseminto (2002: 160) mendefinisikan kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian akan diharapkan cepat dan lebih baik.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suatu tujuan organisasi akan dapat mudah dicapai melalui kerja sama. Adanya kerja sama ini akan menimbulkan suatu rasa ikatan organisasional dan emosional diantara masing-masing individu, karena adanya saling pengertian serta rasa kepedulian antara anggota organisasi. Akibatnya kinerja individu menjadi tinggi.

Apabila individu mempunyai kinerja tinggi, maka minat individu tersebut untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan tinggi. Akibatnya hasil yang diperoleh akan semakin maksimal. Demikian sebaliknya, apabila para individu memiliki kinerja rendah, maka minat serta motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya juga rendah. Akibatnya hasil yang dicapai tidak dapat maksimal.

Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut tinggi atau rendah, sebagaimana pendapat Zainun (2000: 63) sebagai berikut:

Ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu: a) Kehormatan hubungan pemimpin dan bawahan; b) Kepuasan anggota terhadap tugas; c) Suasana/iklim kerja yang bersahabat; d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang harus dicapai bersama; e) Adanya atas usahanya; dan f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan atas diri dan karir mereka.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Nitiseminto (2002: 164) menyatakan bahwa: “Indikasi turunnya kinerja adalah: a) Turunnya atau rendahnya produktivitas; b) Tingkat absensi yang tinggi/naik; c) Labourturner yang

tinggi; d) Tingkat kerusakan yang tinggi; e) Kegelisahan; f) Tuntutan yang sering terjadi; g) Pemogokan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2000:87) antara lain: (1) sikap mental/motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) etika kerja; (4) pendidikan; (5) ketrampilan; (6) manajemen kepemimpinan; (7) tingkat penghasilan; (8) gaji dan kesehatan; (9) jaminan sosial; (10) iklim kerja; (11) sarana pra sarana; (12) teknologi; (13) kesempatan berprestasi.

Seorang pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan cenderung malas dalam melaksanakan tugas, sengaja menunda pekerjaan atau juga memperlambat pekerjaan, yang berarti menunjukkan kurang disiplinnya pegawai serta adanya ketidak tenangan. Sementara itu ketidak tenangan dapat berwujud keluh kesah, kegelisahan, dan lain-lain. Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai kepekaan terhadap gejala semacam itu dan harus mampu mengantisipasi terhadap turunnya kinerja bawahannya.

Mengatasi kinerja yang rendah dapat dilakukan dengan berbagai hal. Matutina (2002: 62-63) menyatakan beberapa hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan serta membina kinerja, yaitu: a) Pembinaan disiplin kerja, b) Pengembangan kepribadian, c) Pengikutsertaan pegawai dalam proses pengambilan karir dan masa depannya, d) Memberikan penghargaan yang wajar, e) Mengelola konflik dan kompetisi, f) Menciptakan suasana saling menghormati di antara pegawai, g) Kesempatan promosi dan pengembangan karir, h) Pengertian pimpinan terhadap pegawai yang mengalami masalah, i) Jaminan perlakuan yang adil dan objektif, j) Memberikan pekerjaan yang menarik dan

penuh tantangan, k) Adanya pengakuan, l) Imbalan pengakuan, dan m) Imbalan keuangan atau financial rewards.

Uraian di atas, memperlihatkan pentingnya memperhatikan dan memenuhi hak-hak pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja apabila terdapat kesesuaian antara pengorbanan yang telah dilakukan dengan imbalan yang diperolehnya. Pegawai juga dilibatkan dalam membicarakan masalah-masalah yang sedang dihadapi dalam organisasi dan dalam proses pengambilan suatu keputusan, karena pada hakekatnya para pegawai ingin diakui keberadaannya oleh pimpinan.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi, kinerja akan sangat tergantung pada tiga pertimbangan sebagaimana dikemukakan oleh Surachman (2000:207) sebagai berikut : a) Kesempatan, di mana pegawai dapat memberikan saran-saran, seperti bagaimana memperbaiki metode kerja, b) Alat-alat yang ada untuk bekerja sama antara pemimpin dengan karyawan guna memecahkan persoalan dari badan alat lembaga yang bersangkutan, dan c) Prosedur untuk mempertahankan berbagai keberatan karyawan.

Sedangkan Mursanto (2002:150) menyatakan bahwa: “Indikator kinerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: kesempatan dan kemampuan kerja, disiplin kerja yang tinggi, dan antusiasme dalam bekerja. Untuk mengetahui indikator

kinerja secara lebih jelas, maka ketiga indikator kinerja di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kesempatan dan Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan dan keterampilan serta modal lain yang menyangkut kemampuan kerja, sehingga memungkinkan guru dapat berbuat banyak bagi tempatnya bekerja. Kinerja adalah penampilan atau pelaksanaan kerja dan prestasi kerja, pencapaian hasil kerja seperti yang ditargetkan, sikap dalam bekerja dan kemampuan bekerjasama, serta penyelesaian tugas yang cepat dan dengan hasil yang lebih baik atau meningkat.

b. Antusias Kerja

Antusias kerja menunjukkan semangat yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila anggota mempunyai antusias kerja yang tinggi, maka minat untuk bekerjasama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan tinggi. Akibatnya hasil yang diperoleh akan semakin maksimal. Demikian sebaliknya, apabila para anggota antusias kerjanya rendah, maka minat untuk menyelesaikan pekerjaannya rendah dan akibatnya hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal. Suatu organisasi apabila mampu meningkatkan antusias kerja pegawai, maka banyak keuntungan yang akan diperoleh, antara lain; efisiensi biaya, tenaga dan waktu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa antusias kerja berpengaruh terhadap ketepatan dan kecepatan hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Pengertian antusias kerja dikemukakan oleh As'ad (2001:56) adalah:

Antusias kerja dapat diketahui dari hal-hal berikut ini: a) Adanya keinginan bekerja dengan baik, rajin dan teliti; b) Adanya kegembiraan serta tidak dirasakan kebosanan dalam bekerja; dan c) Adanya faktor kerjasama yang rapi antara sesama rekan kerja yang menyebabkan pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan antusias kerja adalah sikap mental seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Dalam suatu organisasi atau lembaga, pemimpin sudah seharusnya memperhatikan antusias kerja bawahannya, karena seorang pemimpin harus memiliki kepekaan terhadap gejala yang mengarah pada peningkatan maupun penurunan antusias kerja bawahannya.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Jika penilaian kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka penilaian kinerja identik dengan upaya memberi motivasi. Motivasi inilah yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang (Keban, 2004:196). Sistem penilaian yang baik yang ditopang oleh aspek validitas, reliabilitas dan relevansi merupakan kunci yang menentukan efektifitas sebuah proses penilaian kinerja. Hal ini penting untuk menjamin adanya kepuasan kerja yang dinikmati oleh pihak yang dinilai yang pada gilirannya akan semakin memacu tingkat kinerjanya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Penilaian Kinerja

menyebutkan penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan :

- (a) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan,
- (b) menyusun silabus pembelajaran,
- (c) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran,
- (d) melaksanakan kegiatan pembelajaran,
- (e) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran,
- (f) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya,
- (g) menganalisis hasil penilaian pembelajaran,
- (h) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi,
- (i) menjadi pengawas penilaian

dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional, (j) membimbing guru pemula dalam program induksi, (k) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran, (l) melaksanakan pengembangan diri, (m) melaksanakan publikasi ilmiah dan (n) membuat karya inovatif.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009. menyebutkan indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi empat yaitu: (a) menguasai bahan ajar, (b) merencanakan proses belajar mengajar, (c) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (d) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian. Keempat indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Menguasai Bahan Ajar

Penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan adalah mutlak dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru (Nurdin, 2005:80). Kemampuan seseorang mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu. Hal ini berarti bahwa dalam proses komunikasi, faktor penguasaan bidang studilah yang dapat membantu guru dalam mengkomunikasikan bahan ajarnya.

Penguasaan bidang studi oleh guru akan tampak dalam perilaku nyata ketika ia mengajar. Penguasaan itu akan tampak pada kemampuan guru dalam menjelaskan, mengorganisasikan bahan ajar dan sikap guru. Penguasaan bahan ajar yang baik oleh guru, maka akan meningkatkan kemampuan guru dalam menjelaskan dan mengorganisasikan bahan ajar. Kinerja guru, salah satunya dipengaruhi oleh penguasaan bahan ajar.

Guru yang kurang menguasai bidang studi atau kurang yakin apa yang dikuasainya, akan kehilangan kepercayaan diri bila berada dalam kelas, selalu ragu-ragu dan tidak dapat memberikan jawaban yang tepat dan tuntas atas pertanyaan siswa. Hal ini akan berakibat kurang optimalnya guru dalam mengajarkan bahan ajar, sebab akan merendahkan mutu pembelajaran dan dapat menimbulkan kesulitan pemahaman oleh siswa.

Guru perlu memperbanyak membaca, mempelajari, mendalami, dan mengkaji bahan ajar yang ada dalam buku teks maupun buku pelajaran. Berdasarkan pada uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru, salah satunya dipengaruhi oleh penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan. Penguasaan bahan ajar oleh guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menerapkan sejumlah fakta, konsep, prinsip dan ketrampilan untuk menyelesaikan dan memecahkan soal-soal atau masalah yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

b. Kemampuan Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

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: (a) identitas Silabus (b) stándar kompetensi (c) kompetensi dasar (d) materi pembelajaran (e) kegiatan pembelajaran (f) Indikator (g) alokasi waktu (h) sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus,

ditandai oleh adanya komponen-komponen: (a) identitas RPP, (b) standar kompetensi, (c) kompetensi dasar, (d) indikator, (e) tujuan pembelajaran, (f) materi pembelajaran, (g) metode pembelajaran, (h) langkah-langkah kegiatan, (i) sumber pembelajaran dan (j) penilaian.

c. Kemampuan Mengelola dan Melaksanakan Proses Belajar Mengajar.

Menurut Uno (2006:129) kemampuan merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya. Hal ini berarti kemampuan berhubungan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Pengertian pengelolaan dipertegas Djamarah (2005:144) bahwa pengelolaan berhubungan dengan ketrampilan menciptakan dan memelihara kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi antar pihak yang terkait. Sanjaya (2005:150) menjelaskan bahwa salah satu tugas guru adalah mengelola sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar. Usman (2002: 21), menjelaskan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran.

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas. Guru harus berupaya memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesempatan belajar bagi siswanya. Mulyasa (2005:69) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Aspek-aspek yang saling berkaitan

tersebut adalah : guru, siswa, bahan ajar, sarana, lingkungan belajar. Syafaruddin dan Nasution (2005:110) menjelaskan bahwa mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian kemampuan mengelola pembelajaran di atas, maka salah tugas guru adalah mengupayakan dan memberdayakan semua aspek yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yaitu: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Pernyataan itu dipertegas lagi oleh Usman (2002:21) bahwa pengelolaan pembelajaran terkait dengan upaya guru untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif sehingga pembelajaran dapat berlangsung, mengembangkan bahan ajar yang baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang harus mereka capai.

Kondisi pembelajaran yang efektif dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran, mampu mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan upaya guru dalam mengelola pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung dengan dimensi: (a) menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal, (b) melaksanakan

kegiatan pembelajaran, (c) membina hubungan yang positif dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Guru menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran meliputi indikator: (a) menunjukkan sikap tanggap, (b) memberi perhatian dan petunjuk yang jelas, (c) menegur/memberi ganjaran, (d) memberi penguatan, (d) mengatur ruangan belajar sesuai kondisi kelas. Upaya guru melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi indikator: (a) membuka pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) melakukan penilaian dan tindak lanjutnya terhadap kegiatan pembelajaran, dan (d) menutup pembelajaran, sedang-kan upaya guru membina hubungan positif dengan siswa meliputi indika-tor: (a) membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, (b) bersikap luwes dan terbuka terhadap siswa, (c) menunjuk kan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar, dan (d) mengelola interaksi perilaku siswa di dalam kelas.

d. Kemampuan Melakukan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar / salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan

seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang guru dalam kegiatan mengajar dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan, dengan indikator :

- (a) Menguasai bahan ajar, (b) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran,
- (c) kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

2.1.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi merupakan bekal untuk meraih sukses. Sukses berkaitan dengan perilaku 'produktif dan selalu memperhatikan/menjaga kualitas produknya. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Setiap orang memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam mencapai kesuksesan, dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2005:216) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Rumusan lain motivasi sesuai dengan pendapat Robbins (2002:198) tentang motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pendapat Mitchell (1981) yang dikutip oleh Winardi (2001: 1) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan. Defenisi lain dari motivasi pendapat dari Gray et al. (1984) dalam Winardi (2001:2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di tempat dia bekerja, seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang studi tentang kinerja kerja individual. Menurut Winardi (2001:2) motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya seperti upaya

(kerja) yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya

Menurut Danim (2004:2) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi dalam arti kognitif dapat diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Motivasi dalam arti afeksi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (*internal and external factors*).

Faktor internal (*internal factors*) bersumber dari alam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal (*external factors*) bersumber dari luar individu. Faktor internal dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, inteligensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, dan kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian. Faktor internal dan eksternal itu berinteraksi dan diaktualisasikan oleh individu dalam bentuk kapasitas untuk kerja (*working performance*) atau kapasitas produksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas.

2.1.2.2 Kebutuhan Manusia akan Motivasi

David.C. Mc.Clelland (dalam Danim, 2004:3) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu : kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*).

Menurut Hasibuan (2005:217), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena *need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Need for achievement berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, bagi orang yang mempunyai *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan, tapi sebaliknya bagi yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai dan memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

Orang-orang yang berprestasi tinggi (*achievers*) menghindari situasi dengan risiko rendah karena dengan mudah mencapai kesuksesan yang bukan pencapaian yang sungguh-sungguh. Proyek dengan risiko tinggi, *achievers* melihat hasilnya sebagai suatu kesempatan yang melampaui kemampuan

seseorang sehingga cenderung bekerja pada situasi dengan tingkat kesuksesan yang moderat, idealnya peluang 50%. *Achievers* membutuhkan umpan balik yang berkesinambungan untuk memonitor kemajuan dari pencapaiannya. Mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang lain dengan tipe *achievers* tinggi.

Menurut Uno (2007:29) sumber *need for achievement* meliputi: (a). orang tua yang mendorong kemandirian dimasa kanak-kanak, (b) menghargai dan memberi hadiah atas kesuksesan, (c) asosiasi prestasi dengan perasaan positif, (d) asosiasi prestasi dengan orang-orang yang memiliki kompetensi dan usaha sendiri bukan karena keberuntungan, (e) suatu keinginan untuk menjadi efektif atau tertantang , (f) kekuatan pribadi

b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) tinggi membutuhkan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan membutuhkan rasa diterima dari orang lain. Mereka cenderung memperkuat norma-norma dalam kelompok kerja mereka. Orang dengan *need for affiliation* tinggi cenderung bekerja pada tempat yang memungkinkan interaksi personal. Mereka bekerja dengan baik pada layanan *customer* dan situasi interaksi dengan pelanggan.

Menurut Hasibuan (2005:217) kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang , karena itu *need for affiliation* ini yang akan merangsang gairah kerja seseorang

karyawan, sebab setiap orang menginginkan: (a) kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c) perasaan akan kebutuhan akan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan *need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang lebih berkuasa dari manusia yang lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka mereka termotivasi untuk bekerja giat. Manajer harus mampu menciptakan suasana persaingan yang sehat dan memberi kesempatan untuk promosi sehingga meningkatkan semangat kerja bawahannya untuk mencapai *need for affiliation*, *need for affiliation* dan *need for power* yang diinginkannya.

Hasibuan (2005:218) kebutuhan prestasi merupakan keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi

persaingan. Menurut Danim (2004:3) kebutuhan berprestasi merupakan suatu motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan yang lainnya. Menurut Winardi (2001:3) teori-teori prestasi menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan dan motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan itu tidak sama bagi semua orang, bahkan untuk satu orang yang sama tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda.

Menurut Mc.Clelland (dalam Zainun, 2007:50) kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan satu kombinasi karakteristik dari ketiga kebutuhan tersebut. Sebagian orang cenderung menunjukkan dominasi dari salah satu kebutuhan, sementara sebagian yang lain menunjukkan campuran ketiga kebutuhan secaraimbang, namun demikian Mc.Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkannya.

Menurut Uno (2007:30) karakteristik dari mereka yang tinggi motivasi berprestasinya ini adalah adanya pengembangan dan perbaikan dalam segala hal yang dikerjakan, ingin mendapatkan umpan balik yang segera dan ingin selalu merasa telah melakukan sesuatu yang bermakna secara tuntas.

Seseorang yang dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada enam karakteristik orang yang berprestasi tinggi, yaitu: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani

mengambil dan memikul tanggung jawab, (c) memiliki tujuan yang realistik, (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Mc. Clelland, dkk. (1976) dan Abdullah (Azwar, 1999) (dalam Hidayat, 2008:80) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi berprestasi, menyebutkan ada sembilan indikator motivasi berprestasi yaitu: (a) memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan, (b) memiliki tanggung jawab, (c) memiliki rasa percaya diri, (d) memilih untuk melakukan tugas yang menantang, (e) menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik, (f) memupuk keberanian untuk mengambil resiko, (g) adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain, kreatif dan selalu menentukan tujuan yang realistik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi berprestasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik, dengan indikator: (a) berusaha unggul, (b) menyelesaikan tugas dengan baik, (c) rasional dalam meraih keberhasilan, (d) menyukai tantangan, (e) menerima tanggungjawab, (f) menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi umpan balik dan resiko tingkat menengah.

2.1.3 Disiplin Mengajar

Terdapat berbagai macam pengertian disiplin dari beberapa ahli. Adapun pengertian disiplin menurut pendapat Nitiseminto (2002: 207) dinyatakan: Disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku perbuatan sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak. Artinya disiplin merupakan konsep yang berisikan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai norma dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Atmosudirdjo (2000: 22) dinyatakan: Disiplin adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan-ketentuannya. Selanjutnya menurut Mursanto (2002: 145) Disiplin berarti: “mengikuti atau mematuhi hal-hal yang menyangkut tata tertib”. Selanjutnya menurut pendapat Widjaya (2004: 30) dinyatakan pengertian disiplin adalah:

Disiplin kerja dapat dilihat dari; frekuensi kehadiran anggota di kantor termasuk ketepatan jam masuk dan jam keluar kantor. Tingkat ketaatan anggota baik terhadap atasan maupun tata kerja yang telah ditetapkan. Frekuensi hukuman yang pernah diterima anggota.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka pengertian disiplin kerja adalah kesiapan untuk mentaati aturan dan ketentuan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Koentjaraningrat (1996: 122) bahwa:

Untuk mengetahui serta mengukur sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu tugas/pekerjaan, dapat dilihat dari: 1) Bagaimana cara melakukan pekerjaan; 2) Bagaimana perhatiannya terhadap pekerjaan; 3) Bagaimana penggunaan waktu dalam bekerja; dan 4) Bagaimana hasil kerja yang dicapai.

Untuk mengetahui disiplin kerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran anggota di kantor termasuk ketepatan jam masuk dan jam keluar kantor. Tingkat ketaatan anggota baik terhadap atasan maupun tata kerja yang telah ditetapkan. Frekuensi hukuman yang pernah diterima anggota, dan sebagainya.

Disiplin juga merupakan unsur penting dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam hal kinerja guru. Karena dalam menjalankan suatu pekerjaan, seseorang ingin mencapai tujuan dan melalui sikap disiplin, maka tujuan akan tercapai. Menurut Syarif, dalam buku “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil” (2002: 26) bahwa : “Disiplin mengajar bagi guru yaitu suatu ketaatan untuk menunaikan tugas dan kewajiban sebagaimana mestinya menurut aturan yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil suatu pengertian bahwa disiplin adalah suatu sikap seseorang dalam menjalankan aturan-aturan tertentu.

Menurut Sutisna (1997: 97) mendefinisikan tentang disiplin yaitu:

Proses hasil pengarahannya atau pengendalian keinginan dorongan atau hasil atau kepentingan demi suatu cita-cita atau alat untuk mencapai tujuan, pencarian suatu cara bertindak yang terpilih dengan gigih, aktif dan diarahkan sendiri, untuk menghadapi rintangan, pengekangan dorongan perilaku dengan langsung dan otoriter melalui hukuman atau hadiah, dan pengekangan dorongan sering melalui cara yang tak enak dan menyakitkan.

Kemudian menurut Hidayat (1999: 98-99) bahwa disiplin mengajar adalah kadar karakteristik dan jenis keadaan serba teratur pada suatu lingkungan tertentu atau cara-cara dengan keadaan teratur itu diperoleh pemeliharaan kondisi yang membantu kepada pencapaian tujuan. Disiplin positif adalah proses atau hasil pengembangan karakter, pengendalian diri, keadaan teratur dan efisiensi. Disiplin negatif

adalah penggunaan hukuman atau ancaman hukuman untuk membuat orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan dan hukum. Disiplin negatif meliputi empat pokok diantaranya ialah: 1) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan serba teratur dan efisiensi, 2) Hasil latihan serupa itu: pengendalian diri dan perilaku yang tertib, 3) Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol dan 4) Perlakuan yang menghukum dan menyiksa.

Memperhatikan uraian di atas, dapat diambil pengertian bahwa disiplin merupakan sikap taat atau tunduk pada diri seseorang atau sekelompok orang terhadap tata aturan yang berlaku pada suatu lingkungan tertentu. Sikap disiplin ada yang positif dan ada yang negatif, karena itu disiplin sebagai ciri atau suatu sikap juga merupakan karakter yang perlu dimiliki oleh setiap individu. Kedisiplinan juga merupakan karakter suatu organisasi, lembaga atau instansi tertentu, di mana di dalamnya terdapat sejumlah orang yang saling bekerjasama dengan penuh tanggung jawab, tunduk kepada peraturan yang berlaku dan memegang teguh prinsip, norma kerja, dan etika kerja.

Menurut Soekemi (2001: 6.39) bahwa :

Mengenai kata disiplin, yang pada dasarnya berarti “pelajaran, belajar, patuh pada guru, atasan, peraturan dan hukum, mengendalikan diri, pengendalian dan pengawasan. Dalam kaitan dengan pekerjaan, maka disiplin mengajar adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan oleh sekolah, organisasi atau instansi agar setiap pegawai/ karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar.

Sedangkan menurut Tangyong (1994: 42) bahwa: “Indikator disiplin mengajar erat kaitannya dengan ketepatan waktu, keaktifan, kepatuhan terhadap norma-norma mengajar dan tata aturan yang berlaku di sekolah”.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan keadaan perilaku seseorang dalam konteks tugas dan kewajiban, dengan indikator : 1) Sikap taat menjalankan tugas dan kewajiban, 2) Pengendalian keinginan dan cara-cara bertindak, 3) Keteraturan tentang cara-cara menjalankan tugas / pekerjaan, 4) Kepatuhan pengendalian diri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Mengajar

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Syarief (2004: 21) sebagai berikut: “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang antara lain adalah: Motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan disiplin jika dalam melaksanakan kegiatan didasari oleh motivasi tinggi, menggunakan ketrampilan yang diperoleh dalam latihan, memiliki sifat kemandirian, memperoleh kesejahteraan dan mematuhi peraturan.

2.1.3.2 Kriteria Disiplin Mengajar Guru

Disiplin merupakan sikap taat secara sungguh-sungguh untuk mentaati segala tata aturan yang berlaku menurut bidang masing-masing. Dalam hal bekerja, kedisiplinan dapat dikriteriakan sebagaimana dikemukakan oleh Pasaribu (2000: 45) sebagai berikut :

Disiplin bagi guru adalah karakter pokok yaitu sesuai dengan statusnya yaitu “digugu” dan “ditiru” oleh murid-muridnya. Guru bekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu kedisiplinan guru berarti pula ketaatan guru dalam menjalankan tugas, yakni mengajar.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan disiplin mengajar adalah suatu ketaatan yang didukung dengan kesadaran sendiri untuk menunaikan tugas kewajiban dan perilaku sebagaimana mestinya dalam lingkungan sekolah, meliputi indikator : 1). Penekanan terhadap disiplin mengajar mencakup : (a) ketaatan terhadap tata tertib dan kode etik Guru, (b) keteladanan dalam berperilaku, (c) ketelitian dan kehati-hatian dalam tugas. 2). Disiplin dalam proses pembelajaran mencakup (a) tanggung jawab atas tugas yang diberikan, (b) penempatan kepentingan tugas di atas kepentingan pribadi / keluarga, (c) pemanfaatan waktu secara efisien. 3). Disiplin dalam tugas pokok mencakup : (a) penyusunan program pengajaran, (b) pelaksanaan program pengajaran, (c) evaluasi program dan pelaksanaan pengajaran).4). Ketertiban mencakup : (a) tertib waktu, (b) tertib administrasi, (c) tertib berpakaian).

2.1.4 Kemampuan Pedagogis

Kemampuan pedagogis merupakan bagian dari kemampuan profesional guru di bidang pendidikan. Kemampuan pedagogis merupakan sejumlah kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing anak mencapai kepada kedewasaan.

Menurut Langeveld (1980) dan Sadulloh (2010: 2) bahwa :

Pedagogis adalah ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran tentang pendidikan. Suatu pemikiran tentang bagaimana mendidik dan membimbing anak. Sedangkan pedagogis berarti pendidikan yang lebih menekankan kepada praktik menyangkut kegiatan pendidik dan membimbing anak. Pedagogis merupakan suatu teori dan kajian secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan

konsep-konsepnya, mengenai hakikat manusia dan hakikat anak, hakikat proses dan hakikat tujuan pendidikan.

Konsep di atas menunjukkan bahwa dalam pembelajaran guru harus mampu merencanakan atau menyusun skenario yang tepat sehingga mampu membawa anak didik menuju kepada pencapaian hasil belajar yang maksimal. Artinya bahwa profesi yang disandang oleh guru, adalah sesuatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian, dan ketelatenan untuk mencip takan siswa memiliki perilaku yang diharapkan. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kemampuan pedagogis.

Menurut Uyoh (2010: 1) bahwa :

Pedagogis merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi pedagogis mencoba untuk menjelaskan seluk beluk pendidikan anak karena pedagogis merupakan teori pendidikan anak. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan atau mentransformasikan pengetahuan kepada anak di sekolah melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani atau kata hati, sehingga ia sensitif terhadap masalah-masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia dan menghargai sesama manusia. Begitu juga guru harus mengembangkan keterampilan, sehingga mampu menghadapi permasalahan hidupnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa pedagogis merupakan ilmu mendidik yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta sikap. Jadi kemampuan pedagogis menegaskan bahwa guru harus memiliki berbagai keterampilan, seperti: membuat persiapan mengajar, penguasaan bahan, mampu menerapkan strategi pendekatan pada siswa, mampu menerapkan berbagai metode, dan sebagainya. Dengan demikian interaksi guru dengan siswa mendukung pada upaya mentransfer pengetahuan dan pengalaman.

Hal yang sama dikemukakan oleh Supriadi (2002: 75) yang menyatakan tentang lima ciri suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, yakni : 1) Pekerjaan memiliki fungsi dan signifikansi sosial karena diperlukan oleh warga masyarakat. Mereka yang bekerja dalam profesi dapat menyebut profesi itu sebagai ladang pengabdian kepada masyarakat; 2) Pekerjaan itu menuntut adanya keterampilan atau bidang keahlian tertentu, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan; 3) Untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tersebut didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu; 4) Ada kode etik yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berperilaku dan melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, dan disertai dengan sanksi tertentu; dan 5) Sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikan kepada masyarakat, maka mereka yang bertugas dalam bidang pekerjaan itu berhak memperoleh imbalan finansial dengan sistem penggajian yang memadai. Kemampuan pedagogis sebagai bagian dari profesionalitas guru didukung oleh tiga hal yang amat penting, yakni keahlian, komitmen dan keterampilan. Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sejak lama pemerintah telah berupaya untuk merumuskan perangkat standar kompetensi guru.

Kemudian menurut Hakim (2008: 195) bahwa :

Kemampuan pedagogis adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran, di antaranya ditandai dengan kemampuan guru mengembangkan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna sesuai dengan harapan dan kemampuan, serta kebutuhan dan kesiapan siswa. Melalui pembelajaran guru juga dapat mempermudah dan memotivasi siswa untuk mengenal, menerima dan menyerap serta memahami keterkaitan antara konsep pengetahuan dan nilai.

Memperhatikan pendapat di atas menunjukkan bahwa melalui kemampuan pedagogis, guru dituntut bisa menciptakan situasi belajar yang efektif, dapat menghemat waktu dan tenaga serta mampu mencapai tujuan yang ditentukan. Diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen, maka telah ada pengakuan formal dan sekaligus tuntutan tentang tugas dan peranan guru dan dosen sebagai pendidik profesional. Pengakuan tentang itu ditegaskan dalam beberapa pasal. Tentang tugas utama guru dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik dan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Mendidik dan mengajar siswa memiliki makna yang berbeda dengan mentransformasikan iptek. Mendidik dan mengajar bermakna membantu pengembangan dan pembentukan pribadi siswa (aspek intelektual/ kognitif, sosial, afektif, dan psikomotorik) sedang transformasi ilmu pengetahuan (iptek) hanya meningkatkan penguasaan informasi dalam ilmu pengetahuan (aspek intelektual/kognitif).

Salah satu indikator profesi keguruan adalah adanya kemampuan pedagogis. Namun, tidak setiap guru memiliki kemampuan pedagogis baik. Kemampuan pedagogis sebagai tingkatan keterampilan, ada yang berada pada taraf “keterampilan konsep” yang didukung oleh konsep dan teori tertentu. Pada taraf keterampilan teknis dapat dikatakan sebagai “vokasional” sedangkan pada taraf yang lebih tinggi baru dikatakan “profesional” (Hakim, 2007 : 240).

Guru secara terminologi, menurut Nawawi (2008: 124) adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau kelas. Secara khusus, guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Guru dalam pengertian ini, bukan hanya orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi orang tua

juga harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anaknya untuk menjadi anggota masyarakat yang dewasa.

Menurut pendapat Supriyadi (2002:125) guru adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Berdasarkan pengertian ini, maka guru tidak merupakan suatu profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada seseorang di bidang pendidikan dan pengajaran. Konsepsi di atas menunjukkan bahwa status guru merupakan profesi yang dimiliki oleh seseorang karena adanya bakat, yang dibentuk atau dipersiapkan sesuai dengan dasar keilmuan, keterampilan dan kompetensi keguruan.

Secara konseptual unjuk kerja guru menurut Sadulloh (2010: 146) mencakup 5(lima) aspek kemampuan yaitu: (1) merancang skenario pembelajaran, (2) merumuskan tujuan, (3) membimbing siswa, (4) membangkitkan aktivitas anak, dan (5) membentuk disiplin pada siswa.

2.1.4.1 Keterampilan Guru dalam Proses Pembelajaran sebagai Bentuk Kemampuan Pedagogis

Di dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan yang bertalian dengan pertanyaan bagaimana menyelenggarakan pembelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan yang direncanakan. Pertanyaan tersebut menuntut pada terpenuhinya berbagai persyaratan yang perlu dimiliki oleh seorang guru, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan berhasil. Persyaratan yang harus dipenuhi meliputi :

1. Penguasaan materi pembelajaran

Materi pembelajaran merupakan isi pembelajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Penguasaan materi pembelajaran secara baik menjadi bagian dari kemampuan guru, biasanya merupakan tuntutan pertama dalam profesi keguruan. Namun seberapa banyak materi pembelajaran harus dikuasai belum ada tolok ukurnya. Dalam praktek seringkali dapat dirasakan tentang luas tidaknya penguasaan materi pembelajaran yang dimiliki guru. Namun itu pun bukan merupakan ukuran yang bersifat pasti karena masih banyak faktor yang berhubungan dengan pembelajaran. Jadi, yang menjadi ketentuan adalah bahwa guru harus menguasai apa yang akan diajarkan, agar dapat memberi masukan positif pada pengalaman belajar siswa.

2. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi

Agar memperoleh hasil yang diinginkan secara baik, perlu menerapkan prinsip-prinsip psikologi, terutama yang berkaitan dengan belajar. Di samping itu, para ahli pendidikan maupun ahli psikologi mengakui tentang adanya perbedaan individual yang dimiliki oleh setiap individu. Perbedaan-perbedaan itu meliputi kecerdasan, bakat, minat, sikap, harapan, dan aspek kepribadian lainnya. Perbedaan itu dapat memberi warna pada hasil belajar. Dengan berpegang pada prinsip perbedaan individu ini guru dapat mencari metode pembelajaran yang tepat, agar proses pembelajaran yang dilaksanakan mencapai hasil yang optimal.

3. Kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran

Kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran merupakan salah satu persyaratan utama seorang guru dalam mengupayakan hasil yang lebih baik dari pembelajaran yang dilaksanakan. Kemampuan ini memerlukan suatu landasan konseptual dan pengalaman praktek. Dalam lembaga pendidikan yang mendidik calon guru, selalu menyiapkan calon guru yang memiliki bekal teoritis dan pengalaman praktek kependidikan. Bekal teoritis meliputi semua disiplin ilmu pengetahuan yang dapat menunjang pemahaman teori dan konsep belajar mengajar. Sedangkan bekal praktis diperoleh melalui kegiatan pengamatan serta melakukan praktek.

4. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru.

Secara formal maupun profesional tugas guru seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang timbul akibat adanya berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan tugas profesionalnya. Perubahan dalam bidang kurikulum, sistem pembelajaran, serta anjuran-anjuran dari pembuat kebijakan untuk menerapkan konsep baru dalam pelaksanaan tugas, seperti sistem belajar tuntas, sistem evaluasi, dan sebagainya seringkali mengejutkan dan membingungkan. Kebingungan tersebut di antaranya diakibatkan oleh kurangnya persiapan guru menerima berbagai pembaharuan. Dampak yang terjadi adalah ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, sehingga muncul berbagai sikap yang tidak mendukung pembaharuan.

Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pembaharuan pada dasarnya muncul seiring dengan adanya sikap positif untuk mau meningkatkan diri dalam karier profesionalnya. Sikap ini dapat muncul jika guru memiliki kecakapan yang memadai mengenai hal-hal yang bertalian dengan proses pembelajaran, sehingga perubahan yang terjadi tidak terlalu mengejutkan, bahkan guru yang bersangkutan mampu menyediakan diri dengan perubahan atau situasi baru yang dihadapi.

2.1.4.2 Indikator Kemampuan Pedagogis

Sebagai pendidik, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan pedagogis. Interaksi pedagogis merupakan suatu pergaulan antara anak dengan orang dewasa untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu manusia mandiri, manusia dewasa. Interaksi pedagogis pada dasarnya adalah komunikasi timbal balik antara anak didik dengan pendidik yang terarah kepada tujuan pendidikan. Interaksi pedagogis merupakan pergaulan pendidikan, yang mengarah kepada tujuan pendidikan. Interaksi pedagogis akan terjadi apabila dari pihak pendidik ada kesediaan atau kerelaan untuk membantu anak didik. Syarat ini mutlak perlu karena tanpa kesediaan pendidik membantu anak didik, perasaan aman pada anak tidak akan hadir, dan tentunya interaksi akan terganggu, dan akibat seterusnya tentu interaksi tidak berjalan. Pada pendidik yang wajar (seperti orang tua) kesediaan untuk membantu itu berubah bentuk menjadi rasa kasih sayang kepada

anak didik. Jadi kerelaan atau kesediaan membantu itu merupakan syarat mutlak untuk terciptanya situasi interaksi pedagogis.

a. Kemampuan merancang skenario pembelajaran

Dalam situasi belajar mengajar ditandai dengan hubungan peran dan tugas, di mana hubungan guru murid untuk pertama kali tidak didasarkan atas kecintaan atau hubungan kasih sayang seperti pada hubungan orang tua dan anak. Di sekolah hubungan pribadi itu timbul karena tugas atau peran masing-masing. Tugas dan peran murid adalah belajar, sedangkan tugas dan peran guru adalah mengajar. Keduanya merasa bahwa mereka harus bekerjasama dan baru dapat bekerja sama kalau keduanya berhubungan.

b. Kemampuan merumuskan tujuan

Dalam interaksi belajar mengajar selalu bertujuan untuk mencapai sesuatu demi kepentingan murid. Tidak ada kegiatan yang tidak bertujuan di dalam situasi itu, karena pada dasarnya situasi dan interaksi ini lahir untuk kepentingan murid. Dalam proses belajar mengajar dalam kelas misalnya berdasarkan tujuan kurikuler dan instruksional.

c. Kemampuan membantu anak didik dalam pembelajaran

Dalam interaksi pembelajaran ditandai dengan kemauan guru untuk membantu murid mencapai sesuatu kepandaian atau keterampilan serta sikap tertentu. Kepentingan utama ialah murid. Sebaliknya murid beranggapan bahwa guru dapat membantunya dalam hal-hal tertentu di dalam perkembangannya. Karena itu lahir sikap menghargai atau

menghormati serta mentaati guru sebagai pernyataan pengakuan murid pada kewibawaan guru. Kondisi ini akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru sehari-hari di kelas.

d. Kemampuan membangkitkan aktivitas anak

Tidak ada gunanya guru melakukan interaksi belajar mengajar di sekolah, kalau murid tidak aktif atau hanya pasif. Anak yang melakukan kegiatan, seperti menggambar, menyelesaikan pertanyaan, menulis, olahraga, disebut aktif. Aktif artinya giat, baik itu giat secara lahiriah atau giat dalam arti batinnya atau rohaninya. Pengalaman ini sangat penting bagi proses belajar, karena tanpa itu maka proses belajar mungkin tidak akan berhasil. Banyak kegagalan belajar disebabkan karena kurangnya anak mengalami sesuatu. Dengan interaksi maka diharapkan belajar menjadi pengalaman yang menarik. Dalam interaksi itu guru mengambil peranan yang aktif, yakni menyuruh, bertanya, menyelesaikan suatu pertanyaan, menerangkan, memberi tugas, mendorong, memancing, memberi motivasi, sehingga interaksi itu benar-benar ada. Dengan demikian akan tercipta kemampuan pemahaman pada siswa terhadap materi yang disajikan oleh guru.

e. Kemampuan membimbing siswa

Membimbing diartikan dapat menghidupkan interaksi, yaitu menjadi motor dari proses belajar mengajar. guru menjadi motivator (pemberi dorongan), guru juga menjelaskan, dan sebagainya. Guru merupakan tokoh utama dalam interaksi, dialah yang memulai, yang memimpin proses, yang menghentikan proses. Karena itulah tugas guru di dalam interaksi belajar mengajar disebut sebagai “membimbing”.

f. Kemampuan membentuk disiplin pada siswa

Disiplin merupakan suatu pola tingkah laku yang diatur dan ditaati oleh guru dan murid. Dalam hal ini ada suatu prosedur. Kalau suatu prosedur telah ditetapkan, maka semua pihak yang terkait (guru, siswa, karyawan administrasi) tidak boleh menyimpang darinya. Kalau bahan tertentu telah ditetapkan maka tidak dapat menggunakan bahan lain. Kalau tujuan instruksional telah ditetapkan maka itulah yang harus dikejar. Oleh karena itu dalam mengajar, guru tidak hanya sebatas menyajikan materi kepada siswa, tetapi juga membentuk kedisiplinan sikap pada siswa.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pedagogis adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, dengan indikator : (a) Pembuatan RPP, (b) Pra pembelajaran, (c) Penguasaan materi, (d) Strategi pembelajaran, (e) Media pembelajaran, (f) Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, (g) Penilaian proses dan hasil belajar, (h) Penggunaan bahasa, (i) Penutup.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian sejenis sebelumnya yang memberikan inspirasi penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Normalinda (2005:112). Hasil penelitian tersebut adalah: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang

pendidikan guru dengan kinerja guru. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi mengajar dengan kinerja guru di SLTP Ciracas Jakarta Timur tahun ajaran 2005. (3) Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan guru dan motivasi mengajar dengan kinerja guru di SLTP Ciracas Jakarta Timur tahun ajaran 2005

Hasil penelitian lainnya oleh Wardani (2008:102). Hasil penelitian tersebut adalah: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi mengajar dengan kinerja guru. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin mengajar dengan kinerja guru. 4) Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi mengajar, kedisiplinan dengan kinerja guru.

Suseno (2001:134), menyimpulkan bahwa dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Secara bersama variabel independen memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Besarnya hubungan tersebut secara bersama ditunjukkan besarnya Adjusted R Square = 0,556, atau 55,6.

Berdasarkan temuan-temuan dari peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuktikan sendiri hal-hal yang sudah ditemukan tersebut. Hal-hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah : 1) Penelitian dilaksanakan di kota Metro, 2) Motivasi dan disiplin lebih difokuskan pada motivasi mengajar dan disiplin mengajar, 3) Objek penelitian adalah guru-

guru SMA Swasta kota Metro, dan 4) Ada penambahan variabel bebas yaitu kemampuan pedagogis dalam hubungannya dengan variabel terikat kinerja guru.

2.3 Kerangka Pikir

Motivasi berprestasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seorang guru untuk melaksanakan tugas mengajar dan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya guna mencapai tujuan mengajar yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan apakah unsur lain dalam mengajar itu menyatu dan mendorong ke arah satu tujuan atau tidak.

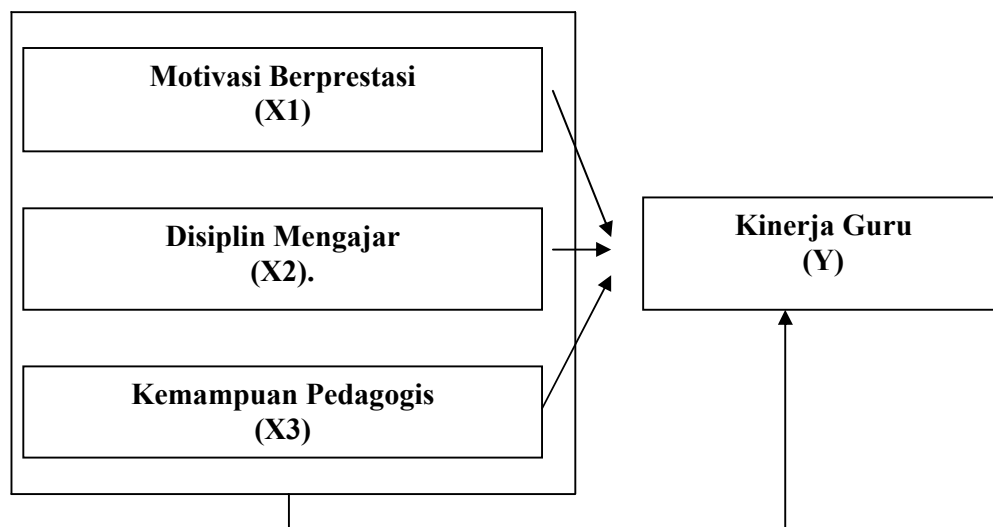
Disiplin mengajar adalah suatu ketaatan yang didukung dengan kesadaran sendiri untuk menunaikan tugas kewajiban dan perilaku sebagai-mana mestinya dalam lingkungan sekolah. Demikian pula dengan profesi sebagai guru, maka guru memiliki ikatan secara organisatoris berupa lembaga pendidikan atau sekolah tempat mengajar. Lembaga atau organisasi tempat guru mengajar, terdapat sejumlah tata aturan yang harus dipenuhi, baik tata aturan bersifat umum yang berasal dari pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, maupun tata aturan yang bersifat khusus atau yang dirumuskan oleh Kepala Sekolah dan pengurus sekolah lainnya. Sikap disiplin ada yang positif dan ada yang negatif, juga merupakan karakter yang perlu dimiliki oleh setiap individu. Disiplin juga merupakan karakter suatu organisasi, lembaga atau instansi tertentu, di dalamnya terdapat sejumlah orang yang saling bekerjasama dengan penuh tanggung jawab,

tunduk kepada peraturan yang berlaku dan memegang teguh prinsip, norma kerja, dan etika kerja.

Kemampuan pedagogis guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kemampuan pedagogis memiliki persyaratan ke-mampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4) Membangkitkan aktivitas siswa, (5) Membentuk disiplin pada siswa.

Kinerja guru adalah gambaran sikap sebagai hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam kegiatan mengajar, dalam kurun waktu tertentu untuk pencapaian tujuan. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh guru selama periode tertentu. Dalam praktik pembelajaran di sekolah, jarang menggunakan satu konsep pendidikan secara utuh tapi umumnya pelaksanaan pendidikan bersifat elektik, yang mencampurkan dua, tiga bahkan lebih model pembelajaran. Model-model atau konsep pendidikan tersebut dalam praktik tidak lagi dipandang sebagai model pendidikan yang masing-masing eksklusif, tetapi dapat dipadukan atau minimal dihubungkan satu dengan yang lainnya.

Dari uraian di atas dan berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka pikir pada halaman berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMA swasta Kota Metro tahun pelajaran 2010/2011.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin mengajar dengan kinerja guru di SMA swasta Kota Metro tahun pelajaran 2010/2011.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pedagogis dengan kinerja guru di SMA swasta Kota Metro tahun pelajaran 2010/2011.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi, disiplin mengajar dan kemampuan pedagogis dengan kinerja guru di SMA swasta Kota Metro tahun pelajaran 2010/2011.