

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (1992) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Simanjuntak mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas bekerja.

Pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992:5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah peningkatan kemampuan pegawai yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif hubungannya dengan kinerja.

Robinson, Graigh, dan Gardner dalam Karoma (2007:55), merumuskan pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan; pengalihan pengetahuan dan keterampilan dari seseorang kepada orang lain; teknik dan pengaturan untuk memelihara dan melaksanakan pembelajaran.

The Trainer's library dalam Karoma (2007:56), pendidikan dan pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Nadler, Steven, dan James dalam Karoma (2007:56), pelatihan adalah pengalaman pembelajaran yang disiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pekerjaan pegawai pada saat sekarang. Kinerja diartikan meningkatnya prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun organisasi. Konsep Lembaga Administrasi Negara, pelatihan lebih menekankan pada proses peningkatan kemampuan seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan Pemerintah no 101 tahun 2000, tentang diklat, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan pembelajaran dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Pengembangan adalah pembelajaran yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, meskipun mungkin saja mempunyai beberapa pengaruh baik pada pekerjaan sekarang maupun yang akan datang (Atmodiwirio dalam Karoma, 2007:56).

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan/atau keterampilan serta pembentukan kepribadian PNS, sasarannya adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu dan memiliki kompetensi beberapa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Atmodiwirio dalam Karoma, 2007:57).

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kompetensi, sebagai hasil dari pengajaran dan latihan keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan penggunaan keahlian yang spesifik. Penataran/pelatihan merupakan bagian dari program pendidikan yang menyangkut proses pembelajaran dan meningkatkan keterampilan atau kemampuan seseorang atau sekelompok orang di luar sistem pendidikan yang berlaku dengan waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Hal ini sesuai dengan pendapat Notoadmodjo (1998:25) pengertian latihan adalah “bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang”.

Sedangkan menurut Udayana (2001:21) latihan merupakan program yang diharapkan guna memelihara dan memperbaiki kinerja dan pekerjaan yang sekarang. Jadi pendidikan dan latihan adalah proses dan teknik pembelajaran untuk memperbaiki kinerja dalam pekerjaan yang diembannya sekarang.

Notoadmojo (1992:30) menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor.

Menurut Masnur Muslich (2007:13) penataran adalah pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai upaya meningkatkan gairah, inovatif, kreatif, kompetitif, dan mampu mengembangkan kegiatan pembelajaran yang produktif (Depdiknas, 2001: 1).

Program pendidikan dan pelatihan guru adalah salah satu program yang direncanakan bagi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran sesuai dengan bidangnya. Para guru diberikan pelatihan dalam cara mengajar, pembuatan rencana belajar mengajar yang lebih efektif dan menarik minat siswa dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan para guru.

Istilah-istilah kegiatan pelatihan, hampir bersamaan makna, manfaatnya, maupun prosesnya, yaitu: pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Lembaga Administrasi Negara dalam Karoma (2007:55), menyatakan pendidikan dan

pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat. Diklat adalah penyelenggaraan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan skor mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah lamanya (jumlah hari) mengikuti penataran yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang pernah diikuti oleh guru.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas keguruannya yang berkaitan dengan kemampuan atau bekal guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan standar sertifikasi guru kompetensi pedagogik guru meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan,
- 2) Pemahaman standar peserta didik,
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus,
- 4) Perencanaan pembelajaran,
- 5) Pelaksanaan pembelajaran,
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran,
- 7) Evaluasi pembelajaran,
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik.
(Jamal Ma'mur Asmani, 2009:60).

Seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik yang terdiri dari 8 kompetensi di atas, jika guru mempunyai pemahaman terhadap landasan pembelajaran guru akan memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik bagi peserta didik serta guru dapat menetapkan berbagai pendekatan, metode, strategi dan teknik pembelajaran sehingga dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Seorang guru harus memahami karakteristik peserta didik baik secara fisik, moral, spiritual, sosial, kultural,

sosial, emosional dan intelektual sehingga dapat membantu dalam pengembangan kurikulum yang berlaku melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip dan tujuan yang diharapkan.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang mengenai materi serta penguasaan terhadap struktur dan metode keilmuannya. Terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar, tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Hakikat profesi guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan. Kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan.

Menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi (1999:20) guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain:

- 1) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran,
- 2) Bahan ajar yang diajarkan,
- 3) Pengetahuan tentang karakteristik siswa,
- 4) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan,
- 5) Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar,
- 6) Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran,
- 7) Pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Tuntutan atas berbagai kompetensi ini mendorong guru untuk memperoleh informasi yang dapat memperkaya kemampuan agar tidak mengalami ketinggalan

dalam kompetensi profesionalnya. Dengan kompetensi profesional tersebut, dapat diduga berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu, keluaran yang bermutu dapat dilihat pada hasil langsung pendidikan yang berupa nilai yang dicapai siswa dan dapat juga dilihat dari dampak pengiring yakni di masyarakat, selain itu salah satu unsur pembentuk kompetensi profesional guru adalah tingkat komitmennya terhadap profesi guru dan didukung kemampuan menggunakan nalar.

2. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar adalah masa kerja sebagai guru jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal tertentu. Mas'ud Yusuf dalam Karoma (2007:99) mengemukakan bahwa “pengalaman mengajar guru dikaitkan dengan masa kerja guru. Semakin lama masa kerja seorang guru dianggap sudah berpengalaman mengajar, dan semakin sedikit masa kerja seorang guru dianggap belum memiliki pengalaman mengajar”. Seorang guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama diperkirakan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Dengan demikian mereka akan lebih mengerti tentang tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa semakin lama masa kerja guru, semakin banyak pengalaman guru dalam mengajar dan membimbing sehingga akan semakin baik pula hasil pekerjaannya bila dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Semakin lama masa kerja guru, diharapkan tingkat

pengetahuan dan keterampilan atau kemampuannya akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

Masa kerja dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi PNS/non PNS sebagai guru, sehingga yang bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK penetapan kepala dinas pendidikan kabupaten/kota. Bagi guru PNS yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap yayasan (non-PNS), masa kerja sebagai guru yayasan ikut diperhitungkan. Bagi guru non PNS, masa kerja dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. (Kunandar, 2009: 90).

Guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama, mengalami proses belajar sehingga kemampuannya akan lebih baik. Guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan memiliki ciri-ciri seperti yang diungkapkan William Burton dalam (Sardiman A.M, 2004:31) tentang prinsip-prinsip belajar mengajar:

1. proses belajar adalah pengalaman, berbuat, mereaksi, dan melampaui.
2. proses itu melalui bermacam-macam ragam pengalaman dan mata pelajaran-mata pelajaran yang terpusat pada suatu tujuan tertentu.
3. pengalaman mengajar secara maksimum bermakna bagi kehidupan murid.
4. pengalaman belajar bersumber dari kebutuhan dan tujuan guru yang mendorong motivasi kontinu.
5. proses belajar dan hasil belajar disyarati oleh hereditas dan lingkungan.
6. proses belajar dan hasil usaha belajar secara materil dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan individual dikalangan murid-murid.
7. proses belajar berlangsung secara efektif apabila pengalaman-pengalaman dan hasil-hasil yang diinginkan disesuaikan dengan kematangan murid.
8. proses belajar yang terbaik apabila guru mengetahui status dan kemajuan.
9. proses belajar merupakan kesatuan fungsional dari berbagai prosedur.
10. hasil-hasil belajar secara fungsional bertalian satu sama lain, tetapi dapat didiskusikan secara berpisah.
11. proses belajar berlangsung secara efektif di bawah bimbingan yang merangsang dan membimbing tanpa tekanan dan paksaan.
12. hasil-hasil belajar adalah pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian, sikap-sikap, apresiasi, abilitas, dan keterampilan.

13. hasil-hasil belajar diterima oleh murid apabila memberi kepuasan pada kebutuhannya dan berguna serta bermanfaat baginya.
14. hasil-hasil belajar dilengkapi dengan jalan serangkaian pengalaman-pengalaman yang dapat dipersamakan dan dengan pertimbangan yang baik.
15. hasil-hasil belajar itu lambat laun dipersatukan menjadi kepribadian dengan kecepatan yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa dengan masa kerja yang tinggi diharapkan guru telah memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengajar. Kemampuan mengajar guru dapat diukur dengan melihat penguasaan keterampilan mengajar guru tersebut. Dengan keterampilan mengajar guru yang baik diharapkan siswa dapat menyerap ilmu yang diberikan dengan baik, karena keberhasilan proses pembelajaran yang ditandai dengan baiknya prestasi belajar siswa ditentukan oleh kemampuan gurunya. Keterampilan dasar mengajar terdiri dari beberapa keterampilan. Menurut Imron (1995: 6) keterampilan dasar mengajar terdiri dari:

1. Keterampilan bertanya
2. Keterampilan menjelaskan
3. Keterampilan penguatan
4. Keterampilan memberikan variasi
5. Keterampilan mengelola kelas
6. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
7. Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil
8. Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka guru dengan pengalaman mengajar yang tinggi diharapkan telah memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengajar. Kemampuan mengajar guru dapat diukur dengan melihat penguasaan-penguasaan keterampilan mengajar khususnya keterampilan mengajar guru tersebut. Keterampilan mengajar guru yang baik diharapkan siswa dapat menyerap ilmu yang diberikan dengan baik, karena keberhasilan proses pembelajaran dapat

ditandai dengan baiknya prestasi belajar siswa yang ditentukan oleh kemampuan gurunya.

Semakin lama masa kerja guru semakin banyak pengalaman guru dalam mengajar dan membimbing sehingga akan semakin baik pula kerjanya dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Semakin lama masa kerja guru diharapkan tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan atau kemampuannya akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit, sehingga dapat menjadi contoh bagi guru yang lebih junior. Bagi guru yang masa kerjanya belum lama, agar terus meningkatkan keterampilan dan pengalamannya dalam mengajar. Proses pembelajaran yang berulang-ulang diharapkan guru semakin memahami tugas dan kewajibannya sebagai seorang tenaga pendidik.

The Liang Gie (1988:60), mengemukakan;

“ Masa kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan mereka atau mengandung suatu maksud tertentu”. Guru yang mempunyai masa kerja yang sudah lama akan memiliki banyak pengalaman baik pengalaman mendidik dan mengajar, dengan pengalaman yang sudah banyak guru yang sudah senior diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dari guru yang junior dan dapat memberikan contoh yang baik.

Ibnu Syamsi (1994:7) mengemukakan bahwa masa kerja dapat dikatakan masa bagi seorang guru memperoleh pengalaman kerja, baik pengalaman mendidik dan mengajar. Bagi guru, pengalaman mengajar merupakan proses pelatihan yang dilakukan secara berulang-ulang yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar.

Berdasarkan pendapat tersebut, masa kerja adalah waktu yang dilalui seseorang dalam rangka bekerja dan berusaha. Pengalaman mengajar bagi seorang guru adalah lamanya seorang guru tersebut menekuni pekerjaannya pada suatu lembaga pendidikan atau lembaga sekolah dan merupakan salah satu sumber pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman yang dilakukan.

Sondang P. Siagian (1989:92) mengemukakan:

“Masa kerja seseorang dalam organisasi dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi, misalnya dikaitkan dengan produktifitas kerja, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktifitasnya karena orang tersebut semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya”.

Abdul Munir (1997:7) mengemukakan bahwa “masa kerja dapat dikatakan masa aktifnya seorang guru memperoleh pengalaman kerja, baik pengalaman mendidik dan mengajar. Bagi guru pengalaman mengajar merupakan proses latihan yang dilakukan secara berulang-ulang yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar”. Hal ini sesuai dengan pendapat Oemar Hamalik (2001:22), “pengalaman dan pengetahuan sangat diperlukan dalam pengajaran. Guru tidak cukup hanya menguasai pengetahuan spesialisasinya saja, akan tetapi pengalaman dan pengetahuan umum perlu juga dipahami”.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing “prestasi”, bisa pula berarti hasil kerja. Secara umum kinerja adalah penampilan atau hasil tampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Echos dan Shadily dalam Karoma, 2007:10), yang berarti pertunjukkan, perbuatan, prestasi, pelaksanaan dan penyelenggaraan. Ruky dalam Karoma (2007:10), menyatakan istilah kinerja/prestasi adalah pengalih bahasaan dari kata “*performance*”, berarti prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Mehnert dalam Schippers dan Patriana dalam Karoma (2007:10), menyatakan kinerja berorientasi pada nilai-nilai etos, seperti rasa tanggungjawab dan semangat juang. Caplin dalam Suryosubroto (2001:32) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance*, tingkah laku yang membuahkan hasil.

Suryosubroto (2001:33) menyatakan bahwa proses kinerja manusia dilatarbelakangi oleh sifat-sifat, motif, pemikiran dan perasaan berinteraksi dengan pengalaman dan pengetahuan. Berdasarkan proses ini terbentuk sikap mental. Sikap mental tidak dapat dilihat dan tidak dapat diobservasi, yang dapat diobservasi adalah kinerja.

Malayu Hasibuan (2001:34) mengemukakan, kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut LAN (1997) dalam Mulyasa (2004) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja dalam penelitian ini, tampak mengandung arti produktivitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Variabel-variabel kinerja terdiri atas kompetensi perilaku, sikap menolong, kerajinan, ketetapan, konsekuen, kesabaran, kepedulian, kejujuran, disiplin, keteraturan, keandalan, dan prestasi (Schippers dan Patriana, 1994:34). Mulyasa (2004:82-93) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah produktivitas, efektivitas dan efisiensi. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran waktu proses pengerjaan sesuatu. Munawir (2002:397), menyatakan efisiensi merupakan suatu ukuran bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan.

Variabel-variabel kinerja terdiri atas kompetensi perilaku, sikap menolong, kerajinan, ketetapan, konsekuen, kesabaran, kepedulian, kejujuran, disiplin, keteraturan, dan prestasi. Indikator kinerja adalah hasil dan jasa, waktu proses pengerjaan sesuatu dan ukuran pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, maka menurut penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata "*performance*", berarti pelaksanaan tugas, berorientasi pada nilai-nilai etos seperti rasa tanggung jawab diwujudkan dalam tingkah laku yang membuahkan hasil. Proses terbentuk kinerja dilatarbelakangi oleh sifat, motif, pemikiran dan perasaan yang berinteraksi dengan pengetahuan dan pengalaman. Dalam sistem manajemen, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian

pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam mewujudkan tujuan, diukur dengan membandingkan kinerja karyawan dan uraian pekerjaan sehingga diketahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan yang relevan dengan pekerjaannya seperti seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pada hakikatnya kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya sebagai guru.

a. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja mempunyai empat aspek, yaitu (1) kemampuan; (2) penerimaan tujuan sekolah; (3) tingkatan tujuan yang dicapai; (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan (guru) dalam sekolah, di mana masing-masing elemen berpengaruh terhadap kinerja seseorang. (Veithzal dan Ahmad Fawzi, dalam Lusiana Kurniawati, 2009: 28).

Menurut Isjoni dalam Lusiana Kurniawati, (2009:29), ukuran kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- (a) Rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah,
- (b) Profesi yang diembannya,
- (c) Rasa tanggungjawab moral yang diembannya,
- (d) Kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam maupun luar kelas,
- (e) Mempersiapkan semua perlengkapan pembelajaran, dan
- (f) Mempertimbangkan metodologi pembelajaran, media pembelajaran, dan alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Evaluasi kerja (*performance evaluation*), yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan sekolah untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kepala sekolah dan para guru harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan

diambil. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan strategi, pelatihan dan pengembangan, serta pengambilan keputusan-keputusan lainnya yang berkaitan dengan kemajuan sekolah khususnya bagi anak didik. Penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggungjawaban guru kepada sekolah. Dalam dunia yang bersaing secara global, sekolah membutuhkan kinerja yang tinggi, pada saat yang bersamaan guru membutuhkan umpan balik terhadap kinerjanya sebagai pembimbing untuk masa yang akan datang.

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan (guru) yang dilaksanakan secara formal berkaitan dengan standar kerja yang telah ditentukan sekolah. Kinerja sebagai suatu sistem pengukuran dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran, tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja guru pada saat ini. Analisis kinerja perlu dilaksanakan secara terus menerus melalui proses komunikasi antar guru dengan kepala sekolah. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu : (1) tugas karyawan; (2) perilaku karyawan; (3) ciri-ciri karyawan. (Veithzal dan Ahmad Fawzi, dalam Lusiana Kurniawati 2009:30).

Penilaian kinerja juga sangat penting untuk memfokuskan guru terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan untuk penggantian perencanaan dan tujuan untuk pelatihan dan pengembangan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan:

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah guru telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja;
2. Satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan guru;
3. Alat yang paling baik untuk menganalisis kinerja guru membuat rekomendasi perbaikan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, dalam menetapkan indikator kinerja harus dapat didefinisikan suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil atau *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan guru dari hari ke hari membuat kemajuan demi tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Penetapan awal indikator hendaknya didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan, sasaran dan hasil yang diinginkan. Penetapan awal ini mungkin didasarkan data atau informasi yang sangat sedikit, namun paling tidak indikator yang ditetapkan sedapat mungkin lebih dari satu. Oleh karena itu, penetapan indikator kinerja haruslah hasil kerja tim, bukan hasil kerja seseorang saja atau hasil pemikiran pemimpin sekolah.

Hal-hal yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Penetapan indikator kinerja, dengan memperhatikan:
 1. Karakteristik indikator kinerja yang baik yaitu:
 - a) Terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil,
 - b) Pada hal-hal yang perlu mendapat prioritas,
 - c) Terpusat pada hal-hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan,

- d) Terbatas terikat dengan sistem pertanggungjawaban yang memperlihatkan hasil.
 - 2. Pertimbangan utama penetapannya bahwa indikator kinerja harus:
 - a) Menggambarkan hasil atau usaha pencapaian hasil
 - b) Merupakan indikator di dalam wewangannya,
 - c) Mempunyai dampak negatif yang rendah,
 - d) Digunakan untuk menghilangkan insentif yang sudah ada,
 - e) Ada pengganti atau manfaat yang lebih besar jika menghilangkan insentif.
- (Veithzal dan Ahmad Fawzi, dalam Lusiana Kurniawati 2009:30)

Penetapan indikator kinerja harus tetap mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran yang telah ditetapkan.

b. Cara Pengukuran Kinerja

Keberhasilan ataupun kegagalan manajemen dapat diukur dengan melakukan:

- 1) Perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan;
- 2) Perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan;
- 3) Perbandingan antara kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya;
- 4) Perbandingan kinerja status sekolah dengan sekolah lain yang lebih unggul;
- 5) Perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam tren pencapaian.

(Veithzal dan Ahmad Fawzi, dalam Lusiana Kurniawati 2009:30)

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penampilan, prestasi atau unjuk kerja dari seorang guru yang dapat dinilai secara kuantitas maupun kualitas berkenaan dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran di dalam atau luar kelas. Produktivitas seseorang dalam hal ini guru dapat dinilai dari apa yang dilakukan olehnya dalam melaksanakan tugasnya, yakni bagaimana ia melakukan tugasnya atau unjuk kerjanya. Dengan demikian produktivitas seorang guru dapat ditinjau berdasarkan tingkatan tolok ukur masing-masing yang dapat dilihat kerjanya.

Kinerja guru juga sangat ditentukan oleh output atau keluaran dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai institusi penghasil tenaga

guru, LPTK juga memiliki tanggungjawab dalam menciptakan guru berkualitas, dan tentunya suatu ketika berdampak kepada pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas pula. LPTK juga memiliki andil besar dalam mempersiapkan guru seperti yang disebutkan di atas, berkualitas, berwawasan serta mampu membentuk SDM mandiri, cerdas, bertanggungjawab dan berkepribadian.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan diikuti pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Guru juga sudah mempertimbangkan tentang metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Menurut Nainggolan (1983:105) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja antara lain:

- a. Pendidikan
- b. Perbaikan penghasilan dan sistem pengupahan yang dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan
- c. Penghasilan dalam arti imbalan atau penghargaan yang merupakan pendorong dan insentif untuk bekerja lebih baik lagi
- d. Jaminan sosial dan lain sebagainya.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan, baik yang berasal dari dalam dapat berupa pendidikan yang mencakup pengetahuan,

pengalaman kerja, motivasi kerja dan berbagai cita-cita yang ingin dicapai. Sedangkan faktor dari luar berupa pemberian insentif.

Kinerja merupakan kemampuan yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan profesinya. Kinerja seorang guru dikatakan unggul (*exelence performance*) jika memiliki integritas wibawa. Guru yang memiliki integritas ditopang oleh kesejahteraan dan profesionalisme yang utuh. Instrumen yang paling penting dalam rangka membangun integritas atau kewibawaan guru adalah kesejahteraan yang cukup dan perlindungan dalam menjalankan profesinya, disisi lain diperlukan kompetensi dan profesional guru itu sendiri.

Kinerja guru merupakan batas tuntutan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pada waktu menampilkan kerjanya. Menurut A.W Wijaya (1996:71) kinerja guru dikatakan tinggi jika:

1. Memiliki rasa tanggungjawab dan disiplin kerja yang tinggi
2. Memegang teguh rahasia jabatan
3. Membela kepentingan organisasi
4. Kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan diri sendiri
5. Memiliki rasa solidaritas dan semangat tinggi
6. Menghormati dan menghargai atasan.

Seorang guru dikatakan kinerjanya rendah apabila:

1. Rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan rendah
2. Mau membocorkan rahasia jabatan
3. Masa bodoh terhadap organisasi
4. Rasa solidaritas rendah dan kerjasama sulit dicapai
5. Mau menjelekan atasan dan sesama rekan.

Menurut Piet A. Sahertian dan Fans Mataheru (1981:276) seorang guru memiliki kinerja yang tinggi jika ditandai dengan:

1. Penuh pengembangan diri
2. Ketetapan hati
3. Antusiasme
4. Rasa senasib seperjuangan dan ingin kerjasama.

Guru yang memiliki kinerja yang rendah ditandai dengan:

1. Melamun bermalas-malasan
2. Suka menganggur
3. Sering meninggalkan tugas
4. Sering absen
5. Selalu cekcok dengan orang lain
6. Apatis terhadap tugas
7. Selalu datang terlambat.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan penuh tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi dengan penuh profesional. Kinerja guru akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya menurut Oemar Hamalik (2002:25) guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

1. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, objektif, dan rasional.
2. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggungjawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.
3. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pengalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Dari pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Oleh karena itu, meningkat atau menurunnya kinerja guru ditentukan oleh masing-masing individu guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan taraf penyelenggaraan tugas dan tanggungjawab guru yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebagai profesi guru, yang dapat diukur melalui: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengevaluasi pembelajaran, (4) kemampuan memotivasi siswa, (5) kemampuan mengelola kelas, dan (6) disiplin melaksanakan tugas pembelajaran.

- (1) Kemampuan merencanakan pembelajaran merupakan kemampuan menyusun program pembelajaran berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan belajar,
- (2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran merupakan kemampuan memanifestasikan program pembelajaran kepada peserta didik melalui interaksi, situasi dan komunikasi edukatif secara sadar bertujuan untuk mendidik, mengantarkan anak ke arah kedewasaan yang didasari tujuan, bahan, metode, mencakup segi kognitif, afektif, psikomotor, evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pembelajaran.
- (3) Kemampuan mengevaluasi pembelajaran merupakan kemampuan mengadakan penilaian yang dimulai persiapan, pengukuran dan penetapan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dengan kriteria yang

digunakan untuk membuat keputusan: keberhasilan program pembelajaran, pencapaian pertumbuhan dan kemajuan siswa.

- (4) Kemampuan memotivasi merupakan kemampuan menumbuhkan motivasi - belajar agar berhasil dalam belajar melalui keterampilan pembelajaran.
- (5) Kemampuan mengelola kelas merupakan kegiatan-kegiatan menciptakan dan mempertahankan kondisi optimal bagi terjadinya proses belajar.
- (6) Disiplin pelaksanaan tugas pembelajaran merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan-aturan, norma-norma, patokan hukum dan tata tertib yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Pendidikan di Indonesia mengenal tiga jenjang pendidikan, yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah

berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

B. Kerangka Pikir

Peran penting guru dalam proses pendidikan adalah salah satu yang tidak dapat terbantahkan, guru merupakan subyek pembawa nilai dan norma budaya yang menduduki sentral dalam pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan peserta didik dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Pentingnya tugas guru dalam pendidikan sehingga seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses pembelajaran berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi peserta didiknya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa.

Pentingnya tugas guru dalam pendidikan sehingga seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya kinerja guru geografi SMA/MA di Kota Bandar Lampung masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari skor pendidikan, pelatihan dan skor pengalaman mengajar guru geografi yang masih rendah. Masalah tersebut menarik perhatian penulis untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui bagaimana hubungan antara skor pendidikan, pelatihan dan skor pengalaman mengajar dengan kinerja guru geografi SMA/MA di Kota Bandar Lampung.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha peningkatan kemampuan, kepandaian, keterampilan pengetahuan di lapangan pekerjaan bagi guru, oleh karena itu dengan pendidikan dan pelatihan diperoleh kemampuan dan menghasilkan perubahan perilaku. Secara konkrit perubahan perilaku itu berupa peningkatan kognitif, afektif maupun psikomotor, bahkan dengan pendidikan dan pelatihan diperoleh guru tetap muda dalam semangat pengetahuan dan keterampilan, di samping itu meningkatkan gairah inovatif, kreatif, kompetitif dan mampu mengembangkan kegiatan pembelajaran yang produktif, sehingga dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan ini pula guru memperoleh bekal agar lebih mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kurikulum atau garis-garis besar program pembelajaran dan wawasan mengenai perkembangan pembelajaran dalam penyelenggaraan pendidikan.

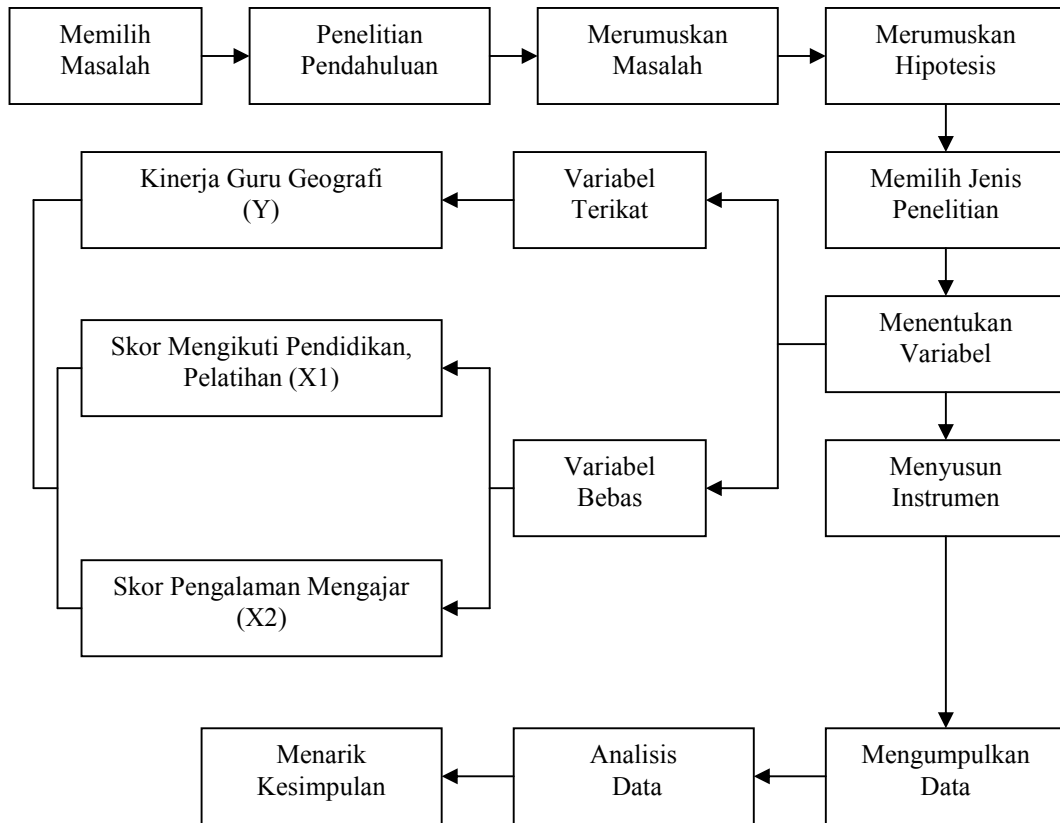
Seorang guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memperoleh pengalaman pembelajaran yang disiapkan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pekerjaan, kinerja yang dimaksud adalah meningkatnya kerja guru

yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya maupun sekolah. Keterampilan-keterampilan melaksanakan pembelajaran yang dimiliki oleh seorang guru tidak saja diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi juga dapat diperoleh melalui mengikuti pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar guru yang berhubungan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pendahuluan dalam rangka pengumpulan informasi dan data awal yang diperlukan dalam penyusunan skripsi. Selanjutnya penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai dasar bagi judul penelitian dan dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian. Langkah berikutnya adalah memilih jenis penelitian yang tepat yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian korelasional dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada 54 responden penelitian. Hasil pengumpulan data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *korelasi product moment*. Hasil analisis data tersebut juga dapat dijadikan dasar dalam memutuskan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak sekaligus menjadi dasar untuk menarik suatu kesimpulan penelitian.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1. Bagan Alur Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008:51).

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif, erat dan signifikan antara skor mengikuti pendidikan, pelatihan dan skor pengalaman mengajar dengan kinerja guru geografi SMA/MA di Kota Bandar Lampung tahun 2010.

2. Ada hubungan yang positif, erat dan signifikan antara skor mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru geografi SMA/MA di Kota Bandar Lampung tahun 2010.
3. Ada hubungan yang positif, erat dan signifikan skor pengalaman mengajar dengan kinerja guru geografi SMA/MA di Kota Bandar Lampung tahun 2010.