

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Implementasi Kinerja Mengajar Guru

2.1.1.1 Implementasi

Secara etimologis, konsep Implementasi menurut kamus Webster berasal dari bahasa Inggris, yaitu *Implement*. Dalam kamus, *Implementas* berarti menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu dan memiliki efek yang sebenarnya. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Definisi lain dari implementasi adalah menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu yang memiliki efek atau pengaruh pada sesuatu.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, implementasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan dihubungkan oleh mekanisme untuk mencapai tujuan tertentu. Merujuk pada pengertian pelaksanaan, maka beberapa tujuan pelaksanaan adalah:

1. Tujuan utama pelaksanaan adalah untuk mencapai suatu perencanaan yang matang, baik secara individu maupun secara tim.
2. Memeriksa dan mendokumentasikan prosedur dalam pelaksanaan rencana atau kebijakan.
3. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam rencana atau kebijakan yang dirancang.

4. Untuk menentukan kapasitas masyarakat untuk melaksanakan kebijakan atau rencana sebagaimana dimaksud.
5. Untuk menentukan seberapa sukses suatu kebijakan atau rencana telah dirancang untuk meningkatkan atau meningkatkan kualitas.

Adapun jenis-jenis implementasi antara lain sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan sarana yang dengannya suatu kebijakan dapat mencapai tujuannya. Lester dan Stewart dalam Winarno (2012: 101-102) menjelaskan bahwa penegakan kebijakan adalah alat manajemen hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik bekerja sama untuk mengimplementasikan kebijakan untuk mencapai efek atau tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu, implementasi sesuai dengan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan politik. Namun, pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus terlebih dahulu mempertimbangkan apakah kebijakan tersebut dapat berdampak negatif bagi masyarakat. Tujuannya adalah kebijakan yang tidak akan bertentangan dengan masyarakat, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat.

Selanjutnya, menurut Nugroho (2003:158), ada dua pilihan implementasi kebijakan, yaitu implementasi langsung dalam bentuk program dan melalui perumusan kebijakan yang bersumber atau diturunkan dari kebijakan tersebut. Oleh karena itu, implementasi kebijakan ada dua opsi dimana yang pertama

dilaksanakan secara langsung dalam bentuk program dan yang kedua melalui perumusan kebijakan.

Terkait dengan hal tersebut Edward dalam Winarno (2002:125) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah tahapan pembuatan kebijakan antara perumusan kebijakan dan konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak sesuai atau tidak mengurangi masalah yang menjadi tujuan dari kebijakan tersebut, maka kebijakan tersebut bisa gagal, meskipun kebijakan yang brilian juga bisa gagal jika kebijakan tersebut tidak dilaksanakan oleh orang-orang yang mengimplementasikannya.

Implementasi merupakan tahapan terpenting dalam perumusan kebijakan publik. Sebuah program politik harus dilaksanakan untuk memiliki dampak dan tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan hal tersebut William. N. Dun (2000:2-25) merekomendasikan bahwa pada setiap tahapan proses perumusan kebijakan publik, termasuk tahapan implementasi kebijakan, penting untuk dilakukan analisis. Analisis yang dimaksud tidak sama dengan evaluasi karena dari tahap penetapan agenda hingga evaluasi kebijakan harus dilakukan analisis.

2. Implementasi Sistem atau Teknologi Informasi

Implementasi sistem adalah langkah-langkah atau prosedur yang diambil untuk menyelesaikan desain sistem yang disetujui, menginstal, menguji, dan memulai sistem baru atau yang ditingkatkan. Tujuan dari penerapan sistem ini adalah:

- a. Menyelesaikan desain sistem yang telah disetujui sebelumnya.
- b. Pastikan pengguna dapat menggunakan sistem baru

- c. Periksa apakah sistem baru cocok untuk pengguna.
- d. Pastikan transisi ke sistem baru berjalan dengan baik dengan perencanaan, pemantauan, dan pelaksanaan instalasi baru.

Agar sistem desain yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengujian terhadap sistem yang dikerjakan. Untuk alasan ini, beberapa komponen kunci diperlukan, termasuk perangkat keras *Hardware*, perangkat lunak *Software*, dan peralatan manusia *Brainware* .

a. Perangkat Keras *Hardware*

Hardware merupakan beberapa komponen yang terlihat secara fisik, yang saling bekerjasama dalam menginput data. Peralatan komputer yang digunakan meliputi:

- 1) Layar
- 2) Unit pemrosesan pusat CPU
- 3) *Harddisk* adalah tempat menjalankan sistem dan media penyimpanan
- 4) Memori minimal 128 MG
- 5) Software
- 6) Keyboard dan Mouse.

b. Perangkat Lunak *Software*

Software merupakan sekumpulan instruksi atau program komputer yang dapat digunakan oleh komputer untuk memberikan fungsi dan tampilan yang diinginkan.

c. Unsur Manusia *Brainware*

Perangkat lunak otak adalah elemen manusia yang mengelola fasilitas komputer yang ada. Faktor manusia disebut-sebut sebagai pihak yang berperan dalam pengelolaan sistem, dan faktor manusia meliputi:

- 1) Analis sistem, yaitu orang yang membentuk dan membangun fasilitas atau merancang program sistem.
- 2) Programmer, yaitu orang yang mengerti bahasa pemrograman yang digunakan untuk membuat dan membangun sebuah program.
- 3) Administrator operasi, yaitu orang yang mengoperasikan sistem, seperti entri data yang dioperasikan oleh komputer untuk menghasilkan informasi, dan lainnya.
- 4) Pengguna publik, yaitu mereka yang menggunakan sistem yang dirancang untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

3. Implementasi Pendidikan

Istilah implementasi bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan maupun dalam dunia manajemen, setiap guru setelah merancang program dan rencana tertentu akan berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan rencana tersebut untuk mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan. dengan aturan yang berlaku. Implementasi pendidikan artinya segala sesuatu yang dilaksanakan dan diterapkan sesuai dengan program yang dirancang untuk dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, pelaksanaan program juga perlu sepenuhnya melaksanakan apa yang direncanakan dalam program, masalah akan muncul jika

apa yang dilakukan menyimpang dari apa yang direncanakan atau tidak dirancang maka terjadilah kesia-siaan antara perancangan dengan implementasi.

Adapun kegiatan pokok dalam implementasi pendidikan meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Pengembangan Program

Pengembangan kurikulum meliputi pengembangan silabus tahunan (silabus umum untuk setiap mata pelajaran), silabus semester (berisi item yang akan disampaikan selama semester), silabus modular, modul/mata pelajaran (lembar, mata kuliah, tanya jawab), program mingguan dan program harian (untuk kemajuan dan kesulitan peserta didik), program pengayaan dan bimbingan belajar, dan program Bimbingan dan Konseling

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam pembelajaran, tugas utama seorang guru adalah menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan perilaku peserta didik. Secara umum, pelaksanaan pembelajaran berbasis KTSP, Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka terdiri dari tiga isi, yaitu pendahuluan, kegiatan inti, dan bagian penutup.

c. Evaluasi Hasil Belajar

Evaluasi merupakan suatu proses pengumpulan data untuk menentukan bagaimana tujuan pendidikan itu dicapai, dimana hasil penilaian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Yang termasuk dalam penilaian ini adalah cara-cara mengatasi masalah yang dihadapi saat timbul dalam belajar.

Pelaksanaan tidak terbatas pada pelaksanaan suatu program (kurikulum, pembelajaran) tetapi sebelum pelaksanaan, guru telah merancang rencana

pembelajaran sesuai dengan program yang berlaku, tugas selanjutnya adalah pelaksanaan kerja dan terakhir evaluasi. Dari hasil evaluasi akan diambil keputusan apakah desain memenuhi tujuan atau memerlukan perencanaan ulang.

4. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan langkah keempat dalam proses manajemen strategi dengan mengubah rencana strategis menjadi tindakan. Dari menerapkan rencana pemasaran baru untuk meningkatkan penjualan hingga menerapkan perangkat lunak manajemen tugas baru untuk meningkatkan efisiensi tim internal. Memiliki rencana strategis itu baik. Namun, jika tidak memiliki *bandwidth*, sumber daya, dan dukungan untuk dijalankan, rencana strategis tidak akan membuat perubahan nyata dalam organisasi.

5. Implementasi Kebijakan Publik

Konsep dasar implementasi kebijakan publik mengacu pada tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah keputusan. Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan penting dalam keseluruhan siklus kebijakan publik. Sejalan dengan hal tersebut Nugroho (2014:657) menjelaskan bahwa implementasi suatu kebijakan pada prinsipnya merupakan sarana yang dengannya suatu kebijakan mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Konsep Kinerja Mengajar Guru

Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2003:32) menyatakan bahwa kinerja

seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Selanjutnya, menurut Supardi (2013:47) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kinerja memiliki dimensi-dimensi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, sehingga dalam proses penilaian kinerja/evaluasi kerja (*Performance Appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Ivancevich dalam Surya Darma (2012:47) mengatakan, evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining, dan membantu hasil training.
2. Pemberian *reward*, untuk memproses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.
3. Motivasi, untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kerjanya.
4. Perencanaan SDM, bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

5. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah, dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi, merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam perkembangan berikutnya, paradigma pendidik tidak hanya bertugas sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didiknya untuk menguasai seperangkat pengetahuan dan *skill* tertentu. Pendidik hanya bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar. Keaktifan sangat tergantung pada peserta didiknya sendiri, sekalipun keaktifan itu akibat dari motivasi dan pemberian fasilitas dari pendidiknya. Seorang pendidik dituntut memainkan peranannya, sehingga pendidik bisa menempatkan kepentingan sebagai individu, anggota masyarakat, warga negara, dan pendidik sendiri. Antara tugas keguruan dan tugas lainnya harus ditempatkan menurut proporsinya.

Kadangkala seseorang terjebak dengan sebutan pendidik, misalnya ada sebagian orang yang mampu memberikan dan memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada orang lain sudah dikatakan sebagai pendidik.

Padahal tugas pendidik bukan itu saja, tetapi harus bertanggung jawab atas pengelolaan (*manager of learning*), dan pengarah (*director of learning*). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Roestiyah (1982:86) yang menyimpulkan fungsi dan tugas pendidik dalam pendidikan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Sebagai pengajar (*intruksional*), yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
2. Sebagai pendidik (*educator*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian *kamil* seiring dengan tujuan Allah SWT. menciptakannya.
3. Sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin, mengendalikan kepada diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, terhadap berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan.

Dalam tugas itu, seseorang pendidik dituntut untuk mempunyai seperangkat prinsip keguruan berupa:

1. Kegairahan dan kesediaan untuk mengajar seperti memperhatikan: kesediaan, kemampuan, pertumbuhan, dan perbedaan peserta didik.
2. Membangkitkan gairah peserta didik.
3. Menumbuhkan bakat dan sikap peserta didik yang baik.
4. Mengatur proses belajar mengajar yang baik.
5. Memperhatikan perubahan-perubahan kecenderungan yang mempengaruhi proses mengajar.

6. Adanya hubungan manusiawi dalam proses belajar mengajar.

Adapun definisi kinerja guru menurut Tabrani Rusyan dkk, (2000:17) adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para peserta didik, serta melaksanakan penilaian.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan erat dengan kompetensi guru. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat menguasai kompetensi guru dan mampu mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Nana Sudjana dalam Hamzah (2008:67-68) menjelaskan bahwa kinerja profesional guru harus memenuhi 3 aspek kompetensi, antara lain:

1. Kompetensi bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan cara mengajar, tentang belajar dan tingkah laku individu, tentang bimbingan penyuluhan, administrasi kelas, cara menilai hasil belajar peserta didik, tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum lain.
2. Kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesi sikap, menghargai pekerjaan, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama profesi, memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil kerjanya.
3. Kompetensi perilaku/*performance*, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat pelajaran, bergaul/ berkomunikasi dengan peserta didik, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para peserta didik, menyusun persiapan/perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bersemangat dan terus berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Mulyasa (2007:227) menyebutkan sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, antara lain:

1. Dorongan untuk bekerja;

2. Bertanggung jawab terhadap tugas;
3. Minat terhadap tugas;
4. Penghargaan atas tugas;
5. Peluang untuk berkembang;
6. Perhatian dari kepala madrasah;
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru;
8. MGMP dan KKG,
9. Kelompok diskusi terbimbing, serta
10. Layanan perpustakaan.

Orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Supardi (2013:48) yang menyatakan bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja. Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan. Keberhasilan pembelajaran dan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh pendidik, karena

itulah perhatian terhadap guru mesti diutamakan bila ingin meningkatkan hasil pendidikan.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2.1.1.3 Tugas Pokok Guru dalam Mengajar

Guru berhadapan dengan peserta didik pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi pembelajar yang baik bagi peserta didiknya untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa. Sebagai seorang profesional, guru juga memiliki lima tugas pokok diantaranya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, antara lain:

1. Analisis materi pelajaran
2. Program tahunan/program semester
3. Silabus
4. Rencana pelaksanaan pembelajaran
5. Program perbaikan dan pengayaan

Dalam membuat rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekan sejawatnya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Kelompok Kerja Guru baik ditingkat Gugus Sekolah Dasar maupun ditingkat Kecamatan disesuaikan dengan kebutuhan.

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas inti di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi peserta didiknya. Penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian peserta didik. Guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi peserta didiknya sehingga mereka merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

Langkah guru berikutnya mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah yang sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah peserta didik telah dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode pembelajarannya telah

sesuai sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan peserta didik. Guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

1. Melaksanakan penilaian
2. Mengelola hasil penilaian
3. Melaporkan hasil penilaian
4. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran.

Keberhasilan seorang guru dalam mengajar bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas mengajar yang baik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru dalam Mengajar

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para peserta didik.
2. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
3. Mendorong lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
4. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
5. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
6. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
7. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
8. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
9. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada karya bukan kepada ijazah.
10. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir peserta didik yang lebih demokratis.
11. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
12. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Selanjutnya, Nana Sudjana dkk, (2004:107) berpendapat bahwa indikator kinerja guru yang sesuai dengan kompetensinya, antara lain:

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media/sumber pelajaran.
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi peserta didik.
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya kinerja. Budaya kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru dapat dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Berbicara mengenai kinerja guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Menurut Anwar Prabu

Mangkunegara (2006:36) faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi faktor kemampuan (*ability*) yang terampil sesuai dengan bidangnya dan faktor motivasi (*motivation*) dalam menghadapi situasi kerja.

Sedangkan, Gibson (1995:56) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam tiga variabel, yaitu:

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, serta pengalaman;
2. Variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, dan struktur desain pekerjaan; dan
3. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor *internal* yang berasal dari dalam diri guru, dan faktor *eksternal* yang berasal dari luar diri guru. Lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor dari dalam diri sendiri (*internal*)

- a. Kualifikasi Akademik

Soeyatno, Sumedi dan Riadi (2009:218) menyatakan peningkatan kualifikasi akademik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan kompetensi guru. Guru dengan kualifikasi akademik yang rendah akan sulit menghasilkan lulusan yang berkompeten. Semakin tinggi standar kualifikasi guru maka akan semakin mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mujtahid (2009:61) yang menyatakan kualifikasi guru merupakan syarat penting untuk menciptakan guru yang

berkualitas dengan melihat derajat lulusannya. Lebih lanjut Mujtahid menyatakan bahwa untuk mengukur kualifikasi guru dapat dilihat dari tiga hal, yaitu (1) kemampuan dasar sebagai pendidik; (2) kemampuan umum sebagai pengajar; (3) kemampuan khusus sebagai pelatih. Ketiga kualifikasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Dengan adanya kualifikasi akademik yang mumpuni, maka guru dianggap telah memiliki kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan, serta kepribadian yang mumpuni pula dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah. Jadi, kualifikasi akademik dapat dijelaskan sebagai tingkat pendidikan minimum yang harus dimiliki guru sesuai dengan kewenangan mengajar dan dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat. Peningkatan kualifikasi akademik sangat diperlukan untuk mewujudkan guru yang terstandar dan profesional dalam mengampu pembelajaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Motivasi Kerja Guru

Motivasi guru merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan dalam pengembangan kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2002:6) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang

pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Selanjutnya, Johnson (1986:55) menyatakan motivasi kerja guru didasarkan pada tiga teori yaitu (1) *Expectancy theory: It is probable for a person to struggle for work if there is an expected reward such a bonus or a promotion that is worth working*; (2) *Equity theory: Unfair treatment for their efforts and achievements makes individuals displeased*; (3) *Job enrichment theory: The more varied and challenging their work is, the more productive employees become* (The internet TEST Journal, 2006).

Terdapat tiga teori yang menjelaskan tentang motivasi guru, yaitu teori penghargaan, teori keadilan, dan teori peningkatan kinerja. Guru bisa termotivasi untuk bekerja karena ada penghargaan yang sebanding dengan pekerjaannya seperti bonus dan promosi jabatan. Perlakuan yang tidak adil membuat guru merasa tidak puas sehingga akan menyebabkan menurunnya tingkat motivasi guru dalam bekerja. Tetapi ada juga beberapa guru yang termotivasi dengan diberikan tugas yang bervariasi dan menantang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan, pendorong, pemberi semangat yang mendorong guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mencapai prestasi yang diinginkan baik itu kepentingan dirinya maupun untuk kepentingan organisasi.

2. Faktor dari luar diri sendiri (eksternal)

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan seseorang yang menjabat kedudukan paling tinggi dalam suatu satuan pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam suatu satuan pendidikan sangatlah dibutuhkan dalam terlaksananya proses pembelajaran yang kondusif di sekolah. Sagala (2007:49) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu.

Selanjutnya, berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Mulyasa (2009:126) menjelaskan kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu:

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan diri secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Bekerja dengan tim manajemen
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian jelaslah bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi kepala sekolah dan menjalin kerjasama dengan seluruh *stakeholders* di sekolah agar dapat menciptakan pembelajaran yang produktif dan kondusif di lingkungan sekolah.

b. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan erat dengan kegiatan pembelajaran sekolah yang terjadi melalui interaksi di dalam maupun di luar kelas. Hadiyanto (2004:179) menjelaskan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Hoy dan Miskel (2008:198) menyatakan bahwa iklim sekolah adalah *a relatively enduring quality the school environment that is experienced by participants, effects their behavior, and is based on the collective perceptions of behavior in school*. Iklim organisasi terbentuk dari persepsi anggota organisasi tentang keadaan lingkungan kerja dan pada akhirnya iklim tersebut mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan persepsi seluruh warga sekolah mengenai kegiatan pembelajaran dan hal-hal lain yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dipandang sebagai kegiatan pelatihan tambahan bagi guru untuk menambah keterampilan guru dalam berbagai aspek. Pelatihan tambahan ini dibuat untuk menyiapkan guru agar mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman yang senantiasa berkembang dinamis. Suyatno, Sumedi, dkk (2009:229) menyatakan diklat merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial maupun kompetensi kepribadian. Diklat merupakan sebuah upaya pengembangan sumber daya pendidik untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap serta kompetensi guru secara keseluruhan.

Adapun menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:16) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Selanjutnya, Sumedi, dkk (2009:228) menjelaskan bahwa manfaat penyelenggaraan diklat meliputi:

- 1) Memperdalam dan memperluas pengetahuan dan wawasan;
- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme;
- 3) Memantapkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, dan budi pekerti luhur;
- 4) Mendukung penguatan semangat nasionalisme dan integritas nasional;
- 5) Meningkatkan kecintaan terhadap budaya, bangsa dan negara;
- 6) Memantapkan keseimbangan etika, logika, estetika, dan kinestetika;
- 7) Meningkatkan daya adaptasi terhadap pengetahuan dan informasi;

- 8) Mengembangkan keterampilan hidup; dan
- 9) Memberdayakan peserta diklat.

d. Supervisi Pengawas Sekolah

Menurut Syaiful Sagala (2010:92) supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan keguruannya dan tidak bersifat direktif (mengarahkan), tetapi lebih banyak bersifat konsultatif (memberikan dorongan, saran dan bimbingan). Selanjutnya, Sudjana dalam Danim dan Khairil (2011:117) menyatakan bahwa tugas pokok pengawas sekolah adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi akademik maupun supervisi manajerial.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2008:22) mengeluarkan alat penilaian kinerja guru yang meliputi (a) rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (b) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (c) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Adapun indikator penilaian terhadap guru dilakukan terhadap 3 (tiga) kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

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

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan 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.

2.1.2 Prestasi Belajar Peserta Didik

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Belajar

Dimiyati dan Mudjiono (2002:18) menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses internal yang kompleks, yang terlibat dalam proses internal adalah yang meliputi unsur afektif, dalam matra afektif berkaitan dengan sikap, nilai-nilai, interes, apresiasi, dan penyesuaian perasaan sosial. Terkait dengan hal tersebut Sardiman, A.M. (2011:38) menjelaskan bahwa beberapa prinsip dalam belajar yaitu: *Pertama*, belajar berarti mencari makna. Makna diciptakan oleh peserta didik dari apa yang mereka lihat, dengar, rasakan dan alami. *Kedua*, kontruksi makna adalah proses yang terus menerus. *Ketiga*, belajar bukanlah kegiatan mengumpulkan fakta, tetapi merupakan pengembangan pemikiran

dengan membuat pengertian yang baru. Belajar bukanlah hasil perkembangan, tetapi perkembangan itu sendiri. *Keempat*, hasil belajar dipengaruhi oleh pengalaman subjek belajar dengan dunia fisik dan lingkungannya. *Kelima*, hasil belajar seseorang tergantung pada apa yang telah diketahui, peserta didik belajar, tujuan dan motivasi yang mempengaruhi proses interaksi dengan bahan yang sedang dipelajari.

Slameto (2010:2) juga mendefinisikan bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman sendiri dalam interaksi dengan lingkungan

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa belajar merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menghasilkan suatu perubahan tingkah laku yang baru sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Kata kunci dari pengertian belajar adalah perubahan dalam diri individu yang belajar. Perubahan yang dikehendaki oleh pengertian belajar. Karena belajar merupakan suatu proses usaha, maka di dalamnya terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui untuk sampai kepada hasil belajar itu sendiri yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

Prestasi belajar merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata prestasi dan belajar. Prestasi belajar ini merupakan salah satu alat ukur tingkat keberhasilan seorang peserta didik di dalam kegiatan proses belajar mengajar yang diikutinya di sekolah. Dengan demikian, seorang peserta didik mendapat prestasi belajar minimal dalam batas rangking tertentu, sering dikatakan peserta

didik tersebut berhasil. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata prestasi diartikan sebagai hasil yang telah dicapai, prestasi sebagai hasil suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individual maupun kelompok.

Prestasi belajar dapat ditentukan oleh beberapa faktor dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah antara lain:

1. Peserta didik sendiri
2. Guru dan personal lainnya
3. Bahan pengajaran
4. Metode mengajar dan sistem evaluasi
5. Sarana penunjang
6. Sistem administrasi

Tulus Tu'u (2004) merumuskan prestasi belajar sebagai berikut:

1. Prestasi belajar peserta didik adalah hasil belajar yang dicapai peserta didik ketika mengikuti dan mengerjakan tugas dan kegiatan pembelajaran di sekolah.
2. Prestasi belajar peserta didik tersebut terutama dinilai aspek kognitifnya karena yang bersangkutan dengan kemampuan peserta didik dalam pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesa dan evaluasi.
3. Prestasi belajar peserta didik dibuktikan dan ditunjukkan melalui nilai dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh guru terhadap tugas peserta didik dan ulangan-ulangan atau ujian yang ditempuhnya.

Tulus Tu'u (2004) juga mengemukakan bahwa prestasi belajar peserta didik terfokus pada nilai atau angka yang dicapai peserta didik dalam proses

pembelajaran di sekolah. Nilai tersebut terutama dilihat dari sisi kognitif, karena aspek ini yang sering dinilai oleh guru untuk melihat penguasaan pengetahuan sebagai ukuran pencapaian hasil belajar peserta didik.

Nana Sudjana dalam Tulus Tu'u (2004) mengatakan bahwa pada ketiga ranah ini yakni, kognitif, afektif dan psikomotorik, maka ranah kognitiflah yang paling sering dinilai oleh para guru di sekolah karena berkaitan dengan kemampuan para peserta didik dalam menguasai isi bahan pengajaran. Karena itu unsur yang ada dalam prestasi peserta didik terdiri dari hasil belajar dan nilai peserta didik.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil belajar seseorang yang diperoleh dari suatu proses pembelajaran dan hasil belajar yang diperolehnya merupakan hasil dari evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh guru kepada peserta didiknya. Penilaian tersebut diinterpretasikan dalam bentuk nilai. Maka jelaslah bahwa prestasi belajar itu adalah hasil maksimal yang diperoleh peserta didik dalam jangka waktu tertentu setelah mengikuti berbagai program latihan dan program pengajaran yang telah disusun dan direncanakan sedemikian rupa.

2.1.2.2 Fungsi Prestasi Belajar

Menurut Arifin (2011:12-13), prestasi belajar mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Sebagai indikator kualitas dan kuantitas pengetahuan yang telah dikuasai anak didik.
2. Sebagai lambang pemuasan hasrat ingin tahu.

3. Sebagai bahan informasi dalam inovasi pendidikan.
4. Sebagai indikator intern dan ekstern dari suatu institusi pendidikan.
5. Dapat dijadikan sebagai indikator terhadap daya serap anak didik

2.1.2.3 Tujuan Prestasi Belajar

Adapun tujuan prestasi belajar antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan.
2. Untuk mengetahui kecakapan, motivasi, bakat, minat, dan sikap peserta didik terhadap program pembelajaran.
3. Untuk mengetahui tingkat kemajuan dan kesesuaian hasil belajar atau prestasi belajar peserta didik dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan.
4. Untuk mendiagnosis keunggulan dan kelemahan peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.
5. Untuk seleksi yaitu memilih dan menentukan peserta didik yang sesuai dengan jenis pendidikan tertentu.
6. Untuk menentukan kenaikan kelas.
7. Untuk menempatkan peserta didik sesuai dengan potensi yang dimilikinya

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Prestasi belajar yang dicapai peserta didik dipengaruhi oleh dua faktor yakni:

1. Faktor yang berasal dari diri peserta didik

Faktor yang datang dari peserta didik terutama kemampuan yang dimilikinya, di samping faktor kemampuan yang dimiliki peserta didik, ada

juga faktor lain seperti motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan serta faktor fisik dan psikis.

2. Faktor yang berasal dari luar peserta didik

Prestasi belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh kualitas pengajaran. Yang dimaksud dengan kualitas pengajaran ialah tinggi rendahnya atau efektif tidaknya proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan pengajaran.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik yang lain antara lain:

1. Faktor yang tergolong internal, adalah:

- a. Faktor jasmaniah (fisiologi) baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh. Yang termasuk faktor ini misalnya penglihatan, pendengaran, struktur tubuh.
- b. Faktor psikologis baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh dari faktor intelektual dan non-intelektual.
- c. Faktor kematangan fisik maupun psikis.

2. Faktor yang tergolong eksternal, adalah:

- a. Faktor sosial yang terdiri atas lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat dan kelompok.
- b. Faktor budaya seperti adat-istiadat, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian.
- c. Faktor lingkungan fisik seperti fasilitas rumah, belajar dan iklim.
- d. Faktor lingkungan spiritual atau keamanan.

Tulus Tu'u (2004) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik antara lain:

1. Kecerdasan

Artinya bahwa tinggi rendahnya kecerdasan yang dimiliki seseorang peserta didik sangat menentukan keberhasilannya mencapai prestasi belajar, termasuk prestasi- prestasi lain sesuai macam kecerdasan yang menonjol yang ada dalam dirinya.

2. Bakat

Bakat diartikan sebagai kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisannya dari orang tuanya.

3. Minat dan perhatian

Minat adalah kecenderungan yang besar terhadap sesuatu. Perhatian adalah melihat dan mendengar dengan baik dan teliti terhadap sesuatu. Minat dan perhatian biasanya berkaitan erat. Minat dan perhatian yang tinggi pada suatu materi akan memberikan dampak yang baik bagi prestasi belajarnya.

4. Motif

Motif adalah dorongan yang membuat seseorang berbuat sesuatu. Motif selalu mendasari dan mempengaruhi setiap usaha serta kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam belajar, jika peserta didik mempunyai motif yang baik dan kuat, hal itu akan memperbesar usaha dan kegiatannya mencapai prestasi yang tinggi.

5. Cara belajar

Keberhasilan studi peserta didik dipengaruhi pula oleh cara belajarnya. Cara belajar yang efisien memungkinkan peserta didik mencapai prestasi yang tinggi dibandingkan dengan cara belajar yang tidak efisien. Cara belajar yang efisien sebagai berikut:

- a. Berkonsentrasi sebelum dan pada saat belajar
- b. Segera mempelajari kembali bahan yang telah diterima
- c. Membaca dengan teliti dan baik bahan yang sedang dipelajari, dan berusaha menguasai sebaik-baiknya
- d. Mencoba menyelesaikan dan melatih mengerjakan soal-soal.

6. Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan salah satu potensi yang besar dan positif memberi pengaruh pada prestasi peserta didik.

7. Sekolah

Selain keluarga, sekolah adalah lingkungan kedua yang berperan besar memberi pengaruh pada prestasi belajar peserta didik

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan (5 penelitian)

Di bawah ini disajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sulastri Herdiani	2017	Efektivitas Kinerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: 1).

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta didik (Studi Kasus Di SMK Negeri 1 Ciamis)	Kinerja Mengajar Guru Ditinjau Dari Aspek Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta didik Di SMK Negeri 1 Ciamis Sudah Efektif
2	Destia Nur Raisyifa	2016	Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik	Hasil Penelitian Menunjukkan Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dari Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik. Dengan Demikian Motivasi Belajar Peserta didik Dapat Ditingkatkan Melalui Kinerja Mengajar Guru
3	Witri Lestari	2012	Efektifitas Strategi Pembelajaran dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika	Dari Penelitian Ini Ditemukan Bahwa: 1) Terdapat Pengaruh Strategi Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Matematika, 2) Terdapat Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika, 3) Terdapat Pengaruh Interaksi Strategi Pembelajaran dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika.
4	Fety Novianti	2013	Hubungan Efektifitas Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Oleh Guru Pendidikan Kewarganegaraan Dengan Motivasi	Keberhasilan proses pembelajaran tergantung pada seorang guru yang akan mengelolanya, sehingga guru harus benar-benar memahami bagaimana ia harus bertindak dalam proses pembelajaran. Proses ini

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Belajar Peserta didik Kelas X SMK Negeri I Pontianak	dapat dilakukan dari rencana pengelolaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan pemberian evaluasi pada akhir proses pembelajaran.
5	Siti Asiah T.	2016	Efektivitas Kinerja Guru	Guru yang efektif harus memiliki pengetahuan yang luas, memiliki sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direkayasa, menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang akan diajarkan, memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah peserta didik untuk belajar. Serta harus menjadi pemimpin, inovator, motivator dan sebagainya.

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat perbedaan dan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang kinerja guru. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di SD Negeri Karangjati 04 Kecamatan Sampang Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang kinerja guru secara umum terhadap peserta didik, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi kinerja mengajar

guru dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SD Negeri Karangjati 04 Kecamatan Sampang Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian dan evaluasi pembelajaran.

2.3 Pendekatan Masalah

Peran strategis guru dalam proses pembelajaran memiliki dampak pada kompetensi yang dicapai peserta didik berupa pengetahuan, keterampilan dan moral. Guru yang memiliki kinerja yang baik pasti akan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini dapat dicapai dengan cara menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan berpihak pada peserta didik sehingga dapat terus meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya.

Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru di sekolah akan dikatakan berhasil apabila guru mampu terus meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya. Oleh karena itu, guru harus terus memperbaiki kinerjanya dalam mengajar agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan lebih efektif dan efisien serta tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan Suryo Subroto (2002:26-27) yang menyatakan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas di kelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

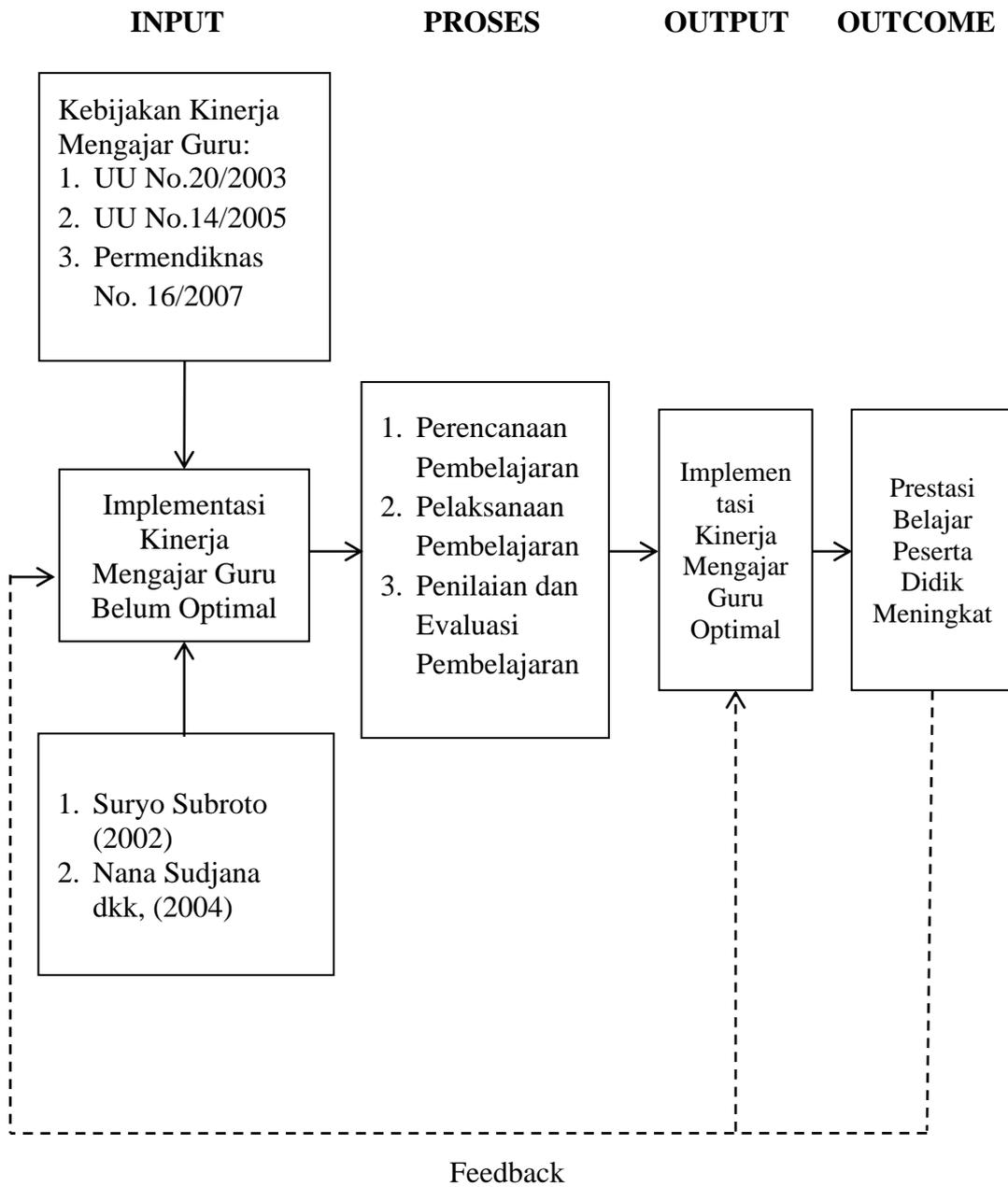
1. kemampuan dalam merencanakan pengajaran yang meliputi penyusunan analisis materi pelajaran, penyusunan program cawu, dan penyusunan rencana pengajaran.

2. kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi membuka pelajaran, melaksanakan inti proses belajar mengajar, dan menutup pelajaran.
3. kemampuan penilaian dan evaluasi yang meliputi pelaksanaan tes, pengelolaan hasil penilaian, dan program remedial atau perbaikan pengajaran.

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa implementasi kinerja mengajar guru yang optimal akan mampu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sesuai dengan fokus penelitian yang menunjukkan kinerja mengajar guru yang belum optimal merupakan *input* dalam penelitian ini, karena merupakan objek utama dalam pengkajian.

Kemudian, yang menjadi proses analisisnya adalah implementasi kinerja mengajar guru dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SD Negeri Karangjati 04 Kecamatan Sampang Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi pembelajaran sehingga menghasilkan *output* implementasi kinerja mengajar guru yang optimal dan berdampak pada *outcome* prestasi belajar peserta didik meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka gambar pendekatan masalah pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pendekatan Masalah