

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Selain itu diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja saja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Mangkunegara (2010: 9) mengemukakan bahwa:

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kane, kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dalam hal ini berarti bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Jika kinerja dikaitkan dengan jabatan berarti kinerja itu adalah sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. (pokjawascilacapblogcom.wordpress.com)

Menurut Hasanita Lestari (2011: 9), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku yang dimiliki organisasi ini dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan”.

Adapun Suryadi Prawirosentono, mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(*pokjawascilacapblogcom.wordpress.com*)

Dari berbagai pendapat di atas mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga dalam bentuk hasil karya nyata secara kuantitas atau kualitas dengan menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.1 Model-Model Kinerja

1. Model Vroomian

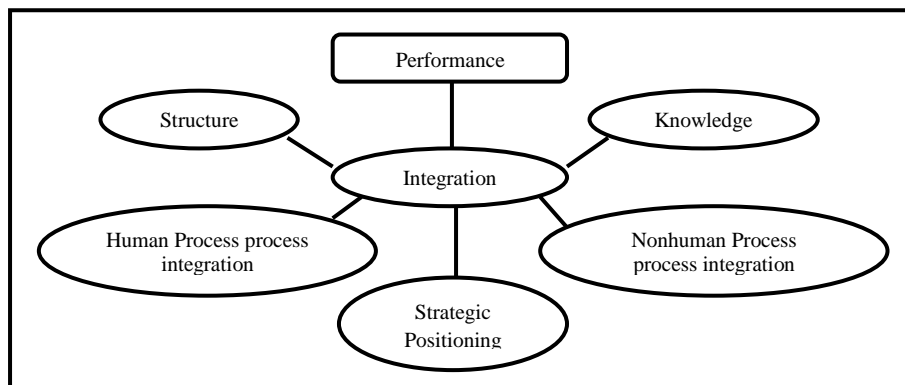
Vroom mengemukakan bahwa “*Performance = f (Ability x Motivation)*”. Menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. (Mulyasa, 2003: 136)

2. Satellite Model

Satellite model dirumuskan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson yang menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satellite Model*.

Menurut satellite model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Faktor pengetahuan meliputi

masalah-masalah teknis administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya nonmanusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.



Gambar 2.1

Model Satelite Kinerja Organisasi

Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, Managemen of Organizatitonal Behavior (Wibowo, 2007: 98)

3. Model Lawler dan Potter

Model ini dirumuskan oleh Lyman Porter dan Edward Lawler. Dimana mereka berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja, yaitu:

$$\text{Kinerja} = f(\text{keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan}).$$

(Wibowo, 2007: 99)

atau $\text{Performane} = \text{Effort} \times \text{Ability} \times \text{Role Perceptions}$

Dimana *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *Ability* adalah karakteristik individu seperti intelegensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *Role Perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. (Mulyasa, 2003: 136)

4. Model Lorsch dan Laurence

Model ini dirumuskan oleh Jay Lorsch dan Paul Laurence. Dimana mereka menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan. Dirumuskan model persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = f(\text{atribut individu, organisasi, lingkungan})$$

(Wibowo, 2007: 100)

5. Model Ander dan Butzin

Ander dan Butzin mengajukan model kinerja sebagai berikut:

$$\text{Future Performance} = \text{Past Performance} + (\text{Motivation} \times \text{Ability})$$

Dimana:

Future Performance	= Kinerja seseorang di masa yang akan datang
Past Performance	= Kinerja seseorang di masa lalunya
Motivation	= Motivasi
Ability	= Kemampuan

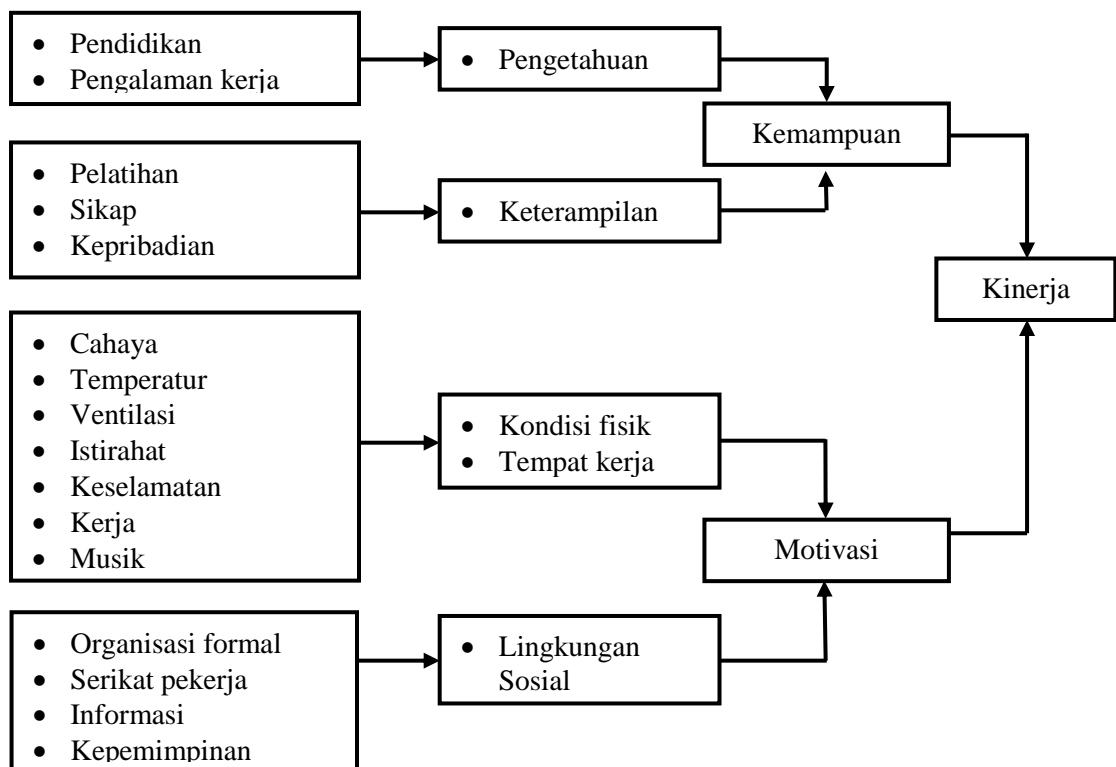
(Mulyasa, 2003: 137)

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan berbagai pendapat model di atas, Hersey, Blanchard dan Johnson merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

- A = Ability (*knowledge dan skill*)
 C = Clarity (*understanding atau role perception*)
 H = Help (*organisational support*)
 I = Incentive (*motivation atau willingness*)
 E = Evaluation (*coaching dan performance feedback*)
 V = Validity (*valid dan legal personnel practices*)
 E = Environment (*environmental fit*)

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari individu maupun yang bersumber dari organisasi. Dari individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi dan motivasinya. Sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counselling*. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini adalah bagan yang memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.



Gambar 2.2
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
 Sumber: Sustermeister (Siti Nur Khomsah, 2011)

Berdasarkan uraian dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan didalamnya mencakup pengetahuan dan keterampilan, dimana indikator daripada pengetahuan adalah pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan indikator keterampilan adalah pelatihan, sikap dan kepribadian. Adapun pada faktor motivasi yang di dalamnya mencakup kondisi fisik dan tempat kerja serta lingkungan sosial. Indikator daripada kondisi fisik dan tempat kerja adalah cahaya, temperatur, ventilasi, waktu, istirahat, keselamatan kerja dan musik. Sedangkan indikator untuk lingkungan sosial adalah organisasi formal, serikat pekerja, informasi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kita akan mendapatkan hasil yang baik dan prestasi yang meningkat dari hari ke hari.

Senada dengan kedua faktor utama tersebut yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, Keith Davis (Mangkunegara, 2010: 13) merumuskan bahwa:

$$\begin{array}{ll} \textit{Human Performance} & = \textit{Ability} \times \textit{Motivation} \\ \textit{Motivation} & = \textit{Attitude} \times \textit{Situation} \\ \textit{Ability} & = \textit{Knowledge} \times \textit{skill} \end{array}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2010: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individu yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kemampuan dan keahlian 2) Latar belakang 3) Demografi 2. Faktor psikologi yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> 1) Persepsi 2) <i>Attitude</i> 3) Pembelajaran 4) Motivasi | <ol style="list-style-type: none"> 3. Faktor organisasi yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> 1) Sumber daya 2) Kepemimpinan 3) Penghargaan 4) Struktur 5) <i>Job design</i> |
|--|---|

Sedangkan menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2010: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal

dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain itu menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007: 99), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal timbul dari dalam diri seseorang (individu) yang terdiri dari faktor kemampuan atau kompetensi dan latar belakang. Sedangkan faktor eksternal timbul dari luar diri seseorang yaitu faktor psikologi dan faktor lingkungan. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Sementara faktor lingkungan terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur.

2.1.2 Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga dalam bentuk hasil karya

nyata secara kuantitas atau kualitas dengan menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Uno. Hamzah (2009: 15), “guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di bidang pendidikan”.

Sedangkan menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Dari pengertian di atas, jadi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dilakukan oleh guru melalui kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan peran dan tugas serta menjalankan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2.1.2.1 Standar Penilaian Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2007: 60) “standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif”. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Menurut Mithcell (Mulyasa, 2003: 138) aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja tenaga pendidikan, antara lain:

1. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan)
3. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan)
4. *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan)
5. *Comunication* (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen, “tugas keprofesionalan guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, yaitu dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. (Direktur Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008: 4)

Berkenaan dengan penilaian kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrumen* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Menurut Neti Budiwati dan Leni Permana (2010: 30) “secara umum perencanaan adalah proses pemikiran, penentuan, dan penyusunan berbagai keputusan secara sistematis dan rasional yang akan dilakukan atau dikerjakan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan”.

Menurut Hadari Nawawi (Abdul Majid, 2011: 16) “perencanaan berarti menyusun langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu”. Sejalan dengan itu Abdul Majid (2011: 17) mengemukakan bahwa:

“perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan pendekatan dan metode pengajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Sedangkan pengajaran dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh para guru dalam membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar. Jadi perencanaan pengajaran atau pembelajaran adalah proses penyusunan langkah-langkah materi, media, pendekatan dan metode dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Direktur Tenaga Kependidikan Depdiknas, tahap merencanakan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Dimana kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Berdasarkan Undang-Undang No.16 Tahun 2007 tahap merencanakan pembelajaran berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru, terdiri dari:

1. Guru dapat berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun.
2. Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
3. Guru mengetahui cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran, yaitu mengembangkan silabus dan RPP.

Mulyasa (2008: 80), mengemukakan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam mengembangkan persiapan mengajar, yaitu:

1. Rumusan kompetensi dalam persiapan mengajar harus jelas. Semakin konkret kompetensi, semakin mudah diamati dan semakin tepat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk membentuk kompetensi tersebut.
2. Persiapan mengajar harus sederhana dan fleksibel serta dapat dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik.
3. Kegiatan-kegiatan disusun dan dikembangkan dalam persiapan mengajar harus menunjang dan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan.
4. Persiapan mengajar yang dikembangkan harus utuh dan menyeluruh serta jelas pencapaiannya.
5. Harus ada koordinasi antara komponen pelaksana program sekolah terutama apabila pembelajaran dilaksanakan secara tim (*team teaching*) atau *moving class*.

Dengan demikian guru harus mempersiapkan perangkat yang harus dilaksanakan dalam merencanakan pembelajaran. Hidayat (Abdul Majid, 2011: 21), mengemukakan bahwa perangkat yang harus dipersiapkan dalam perencanaan pembelajaran antara lain:

1. Memahami kurikulum.
2. Menguasai bahan ajar.
3. Menyusun program pengajaran.
4. Melaksanakan program pengajaran.
5. Menilai program pengajaran dan hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Rencana pembelajaran yang baik menurut Gagne dan Briggs (Abdul Majid, 2011: 96), “mengandung tiga komponen yang disebut *anchor point*, yaitu:

1) tujuan pengajaran; 2) materi pelajaran/ bahan ajar, pendekatan dan metode mengajar, media pengajaran dan pengalaman belajar; dan 3) evaluasi keberhasilan”. Berikut adalah format rencana pembelajaran menurut Kenneth D. Moore (Abdul Majid, 2011: 96).

- a. Topik bahasan
- b. Tujuan pembelajaran (kompetensi dan indikator kompetensi)
- c. Materi pelajaran
- d. Kegiatan pembelajaran
- e. Alat/media yang dibutuhkan, dan
- f. Evaluasi hasil belajar

Seorang guru yang mampu menyusun perencanaan dengan baik, maka akan memperoleh manfaat. Berikut adalah manfaat menyusun perencanaan menurut Neti Budiwati dan Leni Permana (2010: 39) antara lain:

- 1) Sebagai perwujudan kemampuannya mengkoordinasi komponen-komponen pembelajaran.
- 2) Dapat menghindarkan keadaan yang tidak terduga pada saat berlangsungnya kegiatan pembelajaran.
- 3) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi dengan penggunaan metode kerja yang sesuai dan sistematis (strategi pembelajaran)
- 4) Menghindarkan tindakan coba-coba, tanpa perhitungan yang menyebabkan inefisiensi dan tidak efektifnya pembelajaran.
- 5) Sebagai pedoman pengawasan agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran selalu berpedoman pada tujuan yang sudah disusun.
- 6) Membantu guru untuk pengembangan profesionalitasnya.

Sedangkan menurut Abdul Majid (2011: 22), manfaat perencanaan pengajaran dalam proses belajar mengajar yaitu:

- 1) Sebagai petunjuk arah kegiatan dalam mencapai tujuan.
- 2) Sebagai pola dasar dalam mengatur tugas dan wewenang bagi setiap unsur yang terlibat dalam kegiatan.
- 3) Sebagai pedoman kerja bagi setiap unsur, baik unsur guru maupun unsur murid.
- 4) Sebagai alat ukur efektif tidaknyasuatu pekerjaan, sehingga setiap saat diketahui ketepatan dan kelambatan kerja.
- 5) Untuk bahan penyusunan data agar terjadi keseimbangan kerja.
- 6) Untuk menghemat waktu, tenaga, alat-alat dan biaya.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Menurut Mulyasa (2008: 77) pelaksanaan atau sering juga disebut dengan implementasi adalah:

Proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam fungsi pelaksanaan ini termasuk pengorganisasian dan kepemimpinan yang melibatkan penentuan berbagai kegiatan, seperti pembagian pekerjaan ke dalam berbagai tugas khusus yang harus dilakukan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007 tahap pelaksanaan kegiatan pembelajaran berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru, terdiri dari:

1. Guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang akan diajarkannya.
2. Guru menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarnya.
3. Guru menampilkan pribadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta mengikuti aturan dan norma yang berlaku.
4. Guru menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga jadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
6. Guru dapat mengembangkan materi pelajaran secara kreatif.
7. Guru dapat menciptakan suasana kondusif di dalam kelas.
8. Guru memiliki kemampuan menggunakan media dan sumber belajar.
9. Guru mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.
10. Guru dapat memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Direktur Tenaga Kependidikan (Depdiknas, 2008: 23), kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan

penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran ini menuntut kemampuan guru.

Pengelolaan kelas merupakan kemampuan dalam menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan, kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa, dan kemampuan pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan. Sedangkan penggunaan media dan sumber belajar merupakan kemampuan dalam menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Selain itu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam pelaksanaan pembelajaran adalah kemampuan penggunaan metode pembelajaran, kemampuan ini diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Direktur Tenaga Kependidikan (Depdiknas, 2008: 24), mengemukakan bahwa:

“penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dimana pada tahapan ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi”.

Adapun E. Mulyasa (2005: 78), mengemukakan bahwa:

“evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah dilakukan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah-langkah atau tindakan perbaikan apabila terdapat perbedaan yang signifikan atau adanya kesenjangan antara proses pembelajaran aktual di dalam kelas dengan yang telah direncanakan”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007 tahap evaluasi pembelajaran berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru, terdiri dari:

1. Guru memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi. Misalnya PAN atau PAP. Penilaian Acuan Norma (PAN) adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan Penilaian Acuan Patokan (PAP) adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa.
2. Guru dapat menyusun alat evaluasi. Misalnya tes tertulis, tes lisan atau tes perbuatan. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif.
3. Guru bertindak objektif dan tidak diskriminatif.
4. Guru dapat mengolah hasil evaluasi.
5. Guru melaksanakan remedial.
6. Guru melakukan perbaikan program pengajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau RPP, menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

2.1.2.2 Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Direktur Tenaga Kependidikan (Depdiknas, 2008: 34), mengemukakan bahwa: “terdapat dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama dalam penilaian kinerja guru, yaitu skala penilaian dan (lembar) observasi”. Berikut adalah penjelasan lebih rincinya:

a. Skala Penilaian

Skala penilaian adalah skala yang mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah. Dimana rentang ini dapat disimbolkan melalui huruf (A, B, C, D) atau angka (4, 3, 2, 1) atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah dan sebagainya.

b. Observasi

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami (sebenarnya) maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

2.1.3 Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competency* sebagai kata benda *Competence* yang berarti kecakapan, kompetensi dan kewenangan. Seiring dengan pendapat Suparno (Yamin & Maisah, 2010: 5) menjelaskan bahwa “kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan”.

Menurut Charles (Yamin & Maisah, 2010: 6) mengemukakan bahwa “*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk

mencapai tujuan yang dipercayakan sesuai dengan kondisi yang diharapkan)". Sedangkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan."

Adapun menurut Neti dan Leni (2010: 46) bahwa "Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan".

Guru merupakan aktor yang memiliki peranan sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar, guru pun aktor yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia menjadi manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai guru yang profesional. Peran guru tidak hanya mengajar dan mendidik saja, dimana menurut Jamal Ma'mur Asmani (2011: 39) menyatakan bahwa peran guru atau fungsi dan tugas guru itu diantaranya meliputi:

- a. Guru sebagai *Educator* (pendidik)
- b. Guru sebagai *Leader* (pemimpin)
- c. Guru sebagai Fasilitator
- d. Guru sebagai Motivator
- e. Guru sebagai Administrator
- f. Guru sebagai Evaluator

Menurut Broke dan Stone (Yamin & Maisah, 2010: 6) mengemukakan bahwa "kompetensi guru sebagai ... *descriptive of qualitative nature of teacher*

behavior appears to be entirely meaningful. ... kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti”.

Sementara menurut Abdul Majid (2011: 6) mengemukakan bahwa “standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Standar kompetensi guru bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran”.

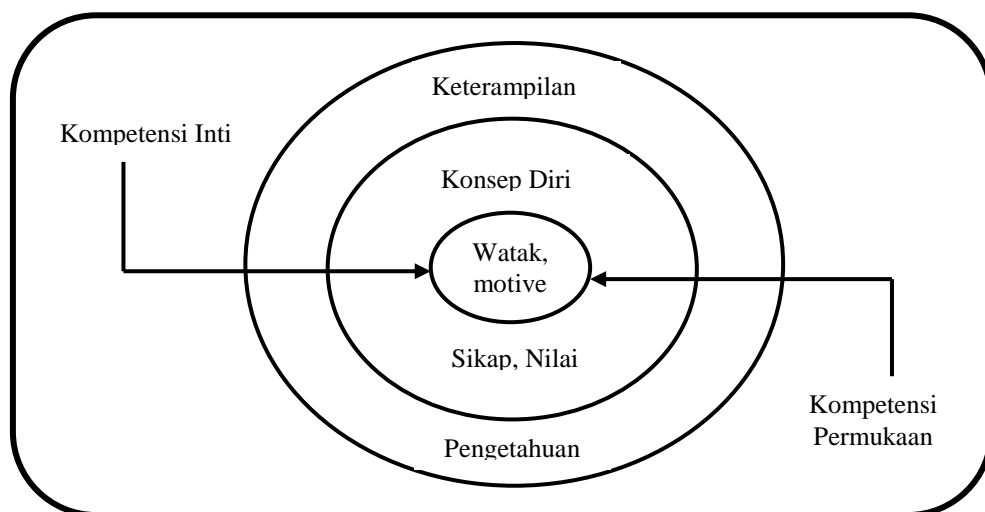
Selain itu menurut Neti dan Leni (2010: 48) menyatakan bahwa “kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru”.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh guru dalam mencapai atau menjalankan tujuan pendidikan dan tugas keprofesiannya.

2.1.3.1 Dimensi – Dimensi Kompetensi Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Tovey (Neti & Leni, 2010: 48) menyimpulkan bahwa “dimensi yang berperan dalam pembentukan kompetensi pegawai adalah pengetahuan, keterampilan, perilaku dan faktor-faktor pengembangan manajemen, tingkat organisasi serta budaya perusahaan”.

Menurut Spencer dan Spencer (Neti & Leni, 2010: 49), menyatakan bahwa “kompetensi dibentuk oleh lima hal, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Motif dan watak merupakan kompetensi inti atau kompetensi sentral, sedangkan pengetahuan dan keterampilan disebut sebagai kompetensi individu yang bersifat “*intent*” yang mendorong untuk digunakannya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Berikut adalah gambar yang memeragakan kerangka konseptual kompetensi individu menurut Spencer dan Spencer (1993):



Gambar 2.3
Model Kompetensi Individu Spencer dan Spencer

Sumber: Neti & Leni (2010: 49)

Berbeda dengan konsep Spencer, Galemon (Neti & Leni, 2010: 49) mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimilikinya. Oleh karena itu, kompetensi seseorang pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Kompetensi pribadi meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi. Sedangkan kompetensi sosial meliputi empati dan keterampilan sosial.

Menurut Sardiman (Yamin & Maisah, 2010: 12), kompetensi guru merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru yang terdiri dari:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program belajar-mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar-mengajar
7. Memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar
8. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

Direktorat tenaga kependidikan Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang standar kompetensi guru meliputi empat komponen, yaitu 1) pengelolaan pembelajaran; 2) pengembangan potensi; 3) penguasaan akademik; 4) sikap kepribadian. Dimana secara keseluruhan standar kompetensi terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu:

- 1) Penyusunan rencana pembelajaran
- 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- 3) Penilaian prestasi peserta didik
- 4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- 5) Pengembangan profesi
- 6) Pemahaman wawasan pendidikan
- 7) Penguasaan bahan kajian akademik

Dalam Depdiknas (2004) merumuskan ruang lingkup standar kompetensi guru yang meliputi tiga komponen kompetensi, yaitu: *Pertama*, Komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran yang mencakup: (1) penyusunan perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; (3) penilaian prestasi belajar peserta didik; (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. *Kedua*, Komponen kompetensi pengembangan potensi yang

diorientasikan pada pengembangan profesi. *Ketiga*, Komponen kompetensi penguasaan akademik yang mencakup: (1) pemahaman wawasan kependidikan; (2) penguasaan bahan kajian akademik.

Sebagaimana pendapat di atas, adapun menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 pasal 10 ayat (1) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
2. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
3. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan terhadap peserta didik.
4. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dalam penelitian ini kompetensi guru yang diambil hanya dua kompetensi yaitu kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik saja, karena dalam penilaian sertifikasi yang diukur hanyalah kedua kompetensi tersebut. Berikut adalah penjabaran menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 pasal 10 ayat (1) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007.

Tabel 2.1
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA/MA

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
Kompetensi Pedagogik		
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, kultural, emosional dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2	Menguasai teori belajar dan	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip

	prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
		2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan dilapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.	1.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun secara lisan, tulisan dan/atau bentuk lain. 1.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam berinteraksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologi peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil

		bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran ekonomi.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran ekonomi</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses hasil belajar</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrument</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar</p>
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran</p>
10	Melakukan tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran ekonomi.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran ekonomi</p>
Kompetensi Profesional		
1	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>20.1 Memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi.</p> <p>20.2 Membedakan pendekatan-pendekatan ekonomi.</p> <p>20.3 Menunjukkan manfaat mata pelajaran ekonomi.</p>
2	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	<p>21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran ekonomi.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi.</p> <p>21.3 Memahami tujuan pembelajaran mata pelajaran ekonomi.</p>
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan	<p>23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</p> <p>23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</p>

	reflektif.	23.3Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007

2.1.4 Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum dipenuhi maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Menurut Hasibuan (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 115), merumuskan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 115), mengatakan bahwa “motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.”

Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” (*wants*) terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut

dalam rangka memenuhi kebutuhan yang maksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individu.

2.1.4.1 Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan tentang Motivasi

a. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2010: 63) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Herzberg Two Factor Theory

Menurut Frederick Herzberg (Mangkunegara, 2010: 67) terdapat teori dua faktor diantaranya faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

c. Achievement Theory

Prof. Dr. David C. McClelland (Mangkunegara, 2010: 67), teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki sesuatu dorongan dalam diri untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Berikut adalah enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi menurut David C. McClelland.

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Adapun menurut Edward Murray (1957) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
- 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
- 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

2. Teori Kognitif tentang Motivasi

a. Expectancy Theory

Teori harapan ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Namun teori ini diperluas lagi oleh Porter dan Lawler. Dimana menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2010: 69) mengemukakan bahwa “*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it*”.

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Dari pernyataan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} \times \text{Instrumen} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

Valensi	= kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
Harapan	= kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
Instrumen	= insentif atau penghargaan yang akan diberikan.
Motivasi	= kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

b. Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Menurut Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2010: 72) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang

pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-oucome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, jika terjadi ketidakseimbangan dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

c. Goal-Setting Theory

Teori penetapan tujuan ini dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang pegawai untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Selain itu dengan melibatkan pegawai dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal. Dengan demikian dengan adanya penetapan tujuan ini akan membuat strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya bekerja produktif dan sekaligus memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Peranan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya gerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang terjadi karena adanya suatu kebutuhan yang diharapkan. Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan

manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri.

Apabila hirerarki kebutuhan manusia tersebut terpenuhi, maka akan muncul motivasi dalam melakukan atau meningkatkan kinerja. Namun apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan muncul atau menunjukkan perilaku kekecewaan (penurunan kinerja). Adapun bagi seorang guru, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika salah satu fungsi mengalami peningkatan atau penurunan maka fungsi lainnya akan berubah.

Jadi dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja guru tersebut rendah atau tidak terpenuhi kebutuhannya maka pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya pun rendah atau tidak maksimal. Sebaliknya, apabila motivasi kinerja guru tersebut tinggi atau terpenuhi kebutuhannya maka pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya pun tinggi atau maksimal.

2.1.5 Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa “sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium.

Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang berarti diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku sesuatu jabatan

profesional. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

Pasal 2 disebutkan bahwa:

Pengakuan guru sebagai tenaga yang profesional dibuktikan dengan sertifikasi pendidik. Selanjutnya pasal 11 menjelaskan bahwa sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (2008: 4) pasal 1 menjelaskan bahwa “1) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru, 2) sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional”.

Menurut E. Mulyasa (2008: 33), “sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi”.

Sedangkan Parida Sarimaya (Yamin & Maisah, 2010: 150) mengemukakan bahwa “Program sertifikasi guru adalah program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikasi profesi guru sebagai tenaga profesional”.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu bukti pengakuan sebagai tenaga profesional dengan proses pemberian sertifikat kepada guru yang lulus uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi.

2.1.5.1 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diamanatkan bahwa guru mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan dan karenanya perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Tenaga profesional guru dituntut mampu melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat dan berilmu, cakap dan kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, diadakan sertifikasi berupa pemberian sertifikat pendidik yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Sertifikasi pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi pendidik. Adapun tujuan dari adanya sertifikasi pendidik atau sertifikasi guru menurut Departemen Pendidikan Nasional adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, dan mempercepat terwujud tujuan pendidikan nasional.

Menurut Wibowo (E. Mulyasa, 2008: 35), bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan

- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- 4) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Selanjutnya manfaat sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan menurut

E. Mulyasa (2008: 35) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan Mutu
 - (1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
 - (2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
 - (3) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
 - (4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.
- 2) Penjaminan Mutu
 - (1) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan lebih menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.
 - (2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Adapun manfaat sertifikasi guru menurut Departemen Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Menjaga Lembaga Penyelenggara Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- d. Meningkatkan kesejahteraan guru.

Peningkatan kualitas guru lewat program sertifikasi ini merupakan upaya peningkatan kualitas pendidikan. Apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan yang bagus, maka ini diharapkan akan menciptakan kinerja yang bagus juga. Dengan demikian kinerja yang bagus otomatis kegiatan belajar mengajar pun akan bagus.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Lyndani Amellya tentang *Hubungan Kompetensi Profesional dan Motivasi dengan Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang Tahun 2011* mengungkapkan adanya hubungan antara kompetensi profesional, motivasi dan kinerja guru. Dalam penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 38 orang guru Ekonomi yang tersebar di 14 SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi kelompok berdasarkan jenis kelamin sebanyak 23 orang berjenis kelamin perempuan dan 15 orang berjenis kelamin laki-laki. Kelompok berdasarkan usia responden antara 31-40 tahun sebanyak 4 orang, 41-50 tahun sebanyak 29 orang dan 51-60 sebanyak 5 orang. Kelompok berdasarkan status kepegawaian responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 36 orang dan 2 orang berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Selain itu, kelompok berdasarkan latar belakang pendidikan sebanyak 36 orang berlatar belakang pendidikan dari Sarjana Kependidikan dan sebanyak 2 orang berasal dari Diploma. Berikut adalah hasil angket dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lyndani Amellya:

a. Hasil Angket

Hasil angket menunjukkan bahwa tingkat kompetensi profesional guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang berada pada *skor tinggi*. Tingkat motivasi guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang berada pada *skor cukup*. Sementara tingkat kinerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang berada pada *skor sangat tinggi*.

b. Hasil Penelitian

Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan metode statistik dengan menggunakan model non-parametrik dengan teknik korelasi kendall tau. Data diolah menggunakan program SPSS. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa angka uji korelasi kompetensi profesional sebesar 0,000 yang berarti probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru dan hubungan tersebut berkategori tinggi karena korelasi kendall lebih besar dari 0,5 yakni 0,531. Nilai korelasi kendall bersifat positif, berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa angka uji korelasi motivasi sebesar 0,000 yang berarti probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dan hubungan tersebut berkategori tinggi karena korelasi kendall lebih besar dari 0,5 yakni 0,558. Nilai korelasi kendall bersifat positif, berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Selain penelitian di atas, penelitian tentang kinerja guru juga dilakukan oleh Riska Dwi Santikan tentang *Studi Komparatif Tentang Kompetensi Guru Yang Telah Tersertifikasi dan Yang Belum Tersertifikasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Tahun 2011*. Dimana responden penelitian ini mensurvey 107 orang guru SMP Negeri yang tersebar di se kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat, dengan rincian 54 orang guru yang telah tersertifikasi dan 53 guru yang belum tersertifikasi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif sedangkan pendekatannya kuantitatif. Pengolahan data menggunakan program Ms. Excel 2007 dan rumus yang digunakan untuk membandingkan adalah rumus uji t/t test untuk dua pihak.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi guru yang telah tersertifikasi di SMP Negeri se Kecamatan Lembang menunjukkan *kategori sangat baik* dan kinerja mengajar guru yang telah tersertifikasi juga termasuk ke dalam *kategori sangat baik*. Sedangkan kompetensi guru yang belum tersertifikasi di SMP Negeri se Kecamatan Lembang menunjukkan *kategori baik* dan kinerja mengajar guru yang belum tersertifikasi juga ke dalam *kategori baik*. Adapun hasil analisis dari pengaruh kompetensi guru yang telah tersertifikasi terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri se Kecamatan Lembang berarahkan positif dan tergolong pada klasifikasi kuat. Sedangkan pengaruh kompetensi guru yang belum tersertifikasi terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri se Kecamatan Lembang berarahkan positif dan tergolong pada klasifikasi kuat juga. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Dwi Santikan dapat disimpulkan

bahwa terdapat perbedaan kompetensi guru antara guru yang telah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi terhadap kinerja mengajar guru.

2.3 Kerangka Pemikiran

Era globalisasi ditandai dengan adanya transparansi di berbagai aspek kehidupan antara negara satu dengan negara lainnya. Adanya transparansi ini tentunya membuat negara-negara yang bersangkutan akan bersaing untuk lebih unggul dari berbagai aspek kehidupan. Salah satu cara agar bisa bersaing secara global adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

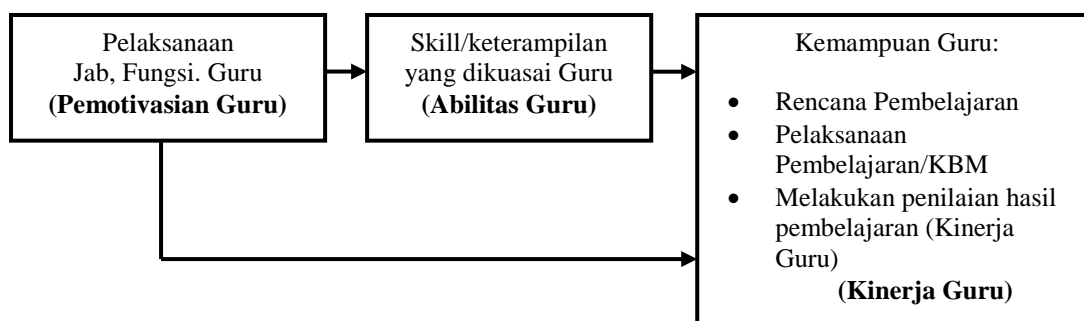
Pendidikan merupakan wadah untuk menjadikan sumber daya manusia menjadi berkualitas. Salah satu komponen dalam pendidikan yang sangat penting adalah seorang guru. Guru merupakan penggerak bagi kehidupan pendidikan, guru yang berkualitas tentunya akan menghasilkan output sumber daya manusia yang berkualitas juga. Dengan demikian upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang berarti tanpa adanya dukungan dari guru yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Karena guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga

profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Selain itu guru juga dituntut untuk berupaya dengan maksimal dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang yang profesional maka guru wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih yang dapat berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu guru harus bisa meningkatkan kinerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan.

August W. Smith (Depdiknas, 2008: 20), mengatakan bahwa: “kinerja adalah *performance is out derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”. Jadi, guru yang memiliki hasil atau prestasi yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan menggunakan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya, maka guru tersebut tentunya memiliki kinerja yang sangat baik pula sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

Pembahasan yang lebih spesifik berkaitan dengan kinerja guru, menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2008: 37), kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi keguruan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Adapun hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4

Alur Kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru

Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2008: 37)

Berdasarkan gambar 2.4 di atas, alur kinerja, motivasi dan abilitas guru memiliki hubungan yang begitu erat untuk menghasilkan kinerja guru yang berkualitas. Diawali dengan pelaksanaan jabatan dan fungsi guru kemudian guru tersebut harus memiliki skill/keterampilan yang dikuasainya, maka kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian akan berjalan dengan baik (tujuan pendidikan akan tercapai sesuai dengan apa yang diprogramkan).

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru adalah teori Vroomian, dimana Vroom mengemukakan bahwa "*Performance = f (Ability x Motivation)*." Dalam teori ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Jadi ketika kinerja seseorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau hasil dari kemampuan (kompetensi) yang rendah.

Teori di atas diperkuat juga oleh teori dari T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2001:51), yaitu: "*Performance = Ability x Motivation*" yang meliputi beberapa

aspek yaitu: 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Intitiative*, 4) *Capability*, dan 5) *Communication* untuk dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Oleh karena itu, untuk lebih jelasnya indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Sondang P. Siagian (1995: 56) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) terdiri dari hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*) terdiri dari penataan rencana kegiatan/rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Inisiatif (*Initiative*) terdiri dari pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- d. Kemampuan (*Capability*) terdiri dari kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- e. Komunikasi (*Comunication*) terdiri dari komunikasi internal organisasi, komunikasi eksternal organisasi dan relasi serta kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

Dari berbagai pendapat di atas, salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan

perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan Maslow, mendasarkan motivasi manusia pada kebutuhan yang bersifat hirarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman/ perlindungan, kebutuhan akan afiliasi/ penerimaan, kebutuhan akan penghormatan/ penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Kinerja guru akan berhasil jika guru tersebut mempunyai motivasi dalam kerjanya. Tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan dan akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Motivasi yang tinggi tentunya akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang tinggi pula, begitupun sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang rendah.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan. Kemampuan disini sama dengan kompetensi, karena kemampuan merupakan bagian dari kompetensi. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Sedangkan pada Pasal 10 ayat 1 diatur pula bahwa guru tidak hanya perlu memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga dituntut untuk memiliki

empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, kompetensi guru terdiri dari:

1. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
2. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
3. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Peran dan tanggungjawab guru sangatlah penting, sehingga guru dituntut harus memiliki berbagai macam kriteria yang harus dimiliki sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai guru, pemerintah melakukan lima langkah, yaitu:

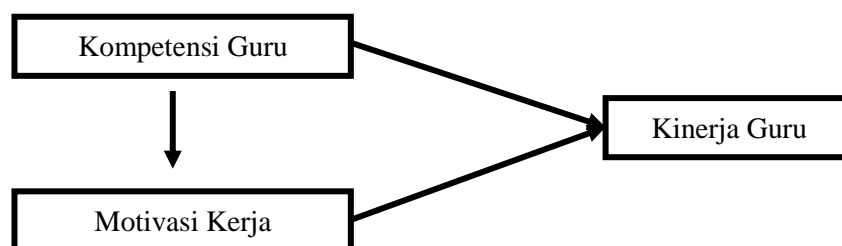
Pertama guru terdidik dengan baik, yakni menempuh pendidikan D-4 atau S-1. Kedua, guru disertifikasi. Ketiga, agar guru mendapatkan penghargaan yang baik, mereka yang sudah lulus sertifikasi dan menjadi guru profesional diberikan tunjangan. Keempat, guru dan keluarga juga harus mendapatkan perlindungan yang baik. Kelima, guru juga harus diatur dengan baik. Hal itu dilakukan dengan mengadakan rotasi guru dari satu sekolah ke sekolah lain.

Berdasarkan undang-undang di atas, seorang guru yang profesional salah satunya harus sudah lulus sertifikasi. Sertifikasi ini merupakan program terobosan pemerintah di bidang pendidikan, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kinerja guru dan menjadikan guru lebih profesional lagi. Adapun dengan memiliki sertifikasi ini, guru berhak mendapatkan tunjangan

sebesar satu kali gaji pokok, sehingga diharapkan guru dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Guru yang profesional sudah pasti guru yang memiliki kompetensi, dengan kompetensi yang dimilikinya, guru dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang profesional dan memiliki kompetensi yang baik tentunya akan bisa membangun generasi penerus dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik guru yang sudah sertifikasi maupun guru yang belum sertifikasi. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berikut adalah hipotesis penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Kompetensi guru yang sudah sertifikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dalam mata pelajaran ekonomi.
2. Kompetensi guru yang belum sertifikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dalam mata pelajaran ekonomi.

3. Kompetensi guru yang sudah sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam mata pelajaran ekonomi.
4. Kompetensi guru yang belum sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam mata pelajaran ekonomi.
5. Motivasi kerja yang sudah sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam mata pelajaran ekonomi.
6. Motivasi kerja yang belum sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam mata pelajaran ekonomi.