

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kinerja Guru

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan Departemen Pendidikan Nasional (1996:503), menyebutkan bahwa Kinerja mengandung arti sebagai berikut :

1). Sesuatu yang dicapai ; 2). Prestasi yang diperhatikan ; 3). kemampuan kerja.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (LAN, 1992).

Menurut Harianja (2005 : 195) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 hlm. 67) mendefinisikan : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Mulyasa ( 2004 :136 ) menjelaskan bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:163) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam

melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Barnawi dan Arifin, 2012:12).

Adapun menurut Yaslis Ilyas (1999:55) Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personal yang sedang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada seluruh jajaran personal yang berada di dalam unit organisasi tersebut.

Dengan demimikian menurut Yaslis Ilyas (1999:55) deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu : tujuan, ukuran dan penilaian.

#### 1. Tujuan

Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan akan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja diharapkan organisasi terhadap setiap personal.

#### 2. Ukuran

Komponen yang kedua adalah ukuran apakah seorang personal telah mencapai kinerja yang diharapkan atau belum.

#### 3. Penilaian

Komponen yang ketiga adalah penilaian dimana penilaian ini menyangkut penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal.

Kinerja suatu organisasi akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada di dalamnya. Dalam suatu sekolah, antara guru yang satu dengan guru yang lainnya mempunyai kinerja yang sangat berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh 2 (dua) faktor yaitu : faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor Motivasi (*Motivation*).

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Kemampuan guru/pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge*) artinya jika guru/pegawai memiliki IQ di atas rata-rata, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor ini akan terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), yang diiringi dengan sikap mental yang merupakan suatu kondisi mental yang mendorong diri seorang guru untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Kinerja maksimal itu dapat dilihat tolok ukurnya seperti di bawah ini :

- a. Dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien
- b. Mempunyai otoritas dan tanggung jawab yang tinggi
- c. Berdisiplin
- d. Selalu mempunyai inisiatif dan berkepribadian.

Menurut pendapat Simanjuntak (2005) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah 1) Kompetensi Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan motivasi dan etos kerja. 2) Dukungan Organisasi yang meliputi

pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. 3) Dukungan Manajemen yang meliputi sistem kerja dan hubungan industrial.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang (guru madrasah tsanawiyah) terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (madrasah tsanawiyah) yang telah ditentukan.

Adapun pengertian guru menurut Kunandar (2007:55) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sedangkan Kamal Muhammad Isa (1994: 64) mengemukakan: bahwa guru atau pendidik adalah pemimpin sejati, pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin ummat.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan 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.

Adapun pengertian Kinerja Guru menurut Gusti (2012:4), adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki". Sedangkan, Rabiyyah, dkk (2012:4), mengemukakan bahwa "kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Sementara Rusman (2012 : 50), mengemukakan bahwa "kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana

seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”.

Pendapat ahli lainnya yang melihat kinerja berdasarkan tupoksi guru mendefinisikan bahwa : “ Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.” (Uno, 2007).

Dengan demikian, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dari pelaksanaan tanggung jawab dan beban kerja yang disesuaikan dengan tingkat kompetensinya.

## **2.2. Pentingnya Kinerja Guru**

Pada sebuah organisasi, penilaian karyawan selalu diarahkan pada kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Perencanaan program pendidikan yang telah disusun jika tidak didukung oleh pelaksanaan tugas yang baik dan profesional maka tidak akan dapat mencapai hasil yang membanggakan. Jadi kinerja guru yang baik akan berdampak pada hasil belajar siswa ataupun pencapaian tujuan dari pada pendidikan yang efektif dan efisien.

Kinerja guru belum dapat digantikan oleh alat-alat elektronik ataupun oleh alat komputer modern sekalipun. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka akan berdampak negative terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan peserta didik disebabkan oleh itu maka guru harus berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, mendidik, membimbing dan melatih siswa supaya terhindar dari kesalahan karena apa yang diajarkan guru akan

menjadi acuan peserta didik, apabila guru dalam mengajar melakukan suatu kesalahan maka akan menyebabkan peserta didik juga akan salah dalam memahami sesuatu.

Dengan demikian, Kinerja Guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dalam berbagai disiplin ilmu, serta dengan berjalannya peran dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran.

Sejalan dengan perkembangan kemajuan zaman, maka guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan peraturan yang berlaku sekarang, yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kemudian dijabarkan lagi melalui Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, maka terjadi perubahan dalam pemberian angka kredit bagi guru dalam proses kenaikan jabatan dan pangkat/golongan. Pada peraturan baru ini ada instrumen yang digunakan untuk menilai angka kredit guru yaitu instrumen Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Pada instrumen PK Guru ini berisi 14 kompetensi guru yang merupakan penjabaran dari 4 (empat) kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Adapun tata cara penilaian PK Guru sudah ada petunjuk pelaksanaannya maupun petunjuk teknisnya.

Hal yang lebih mendasar lagi yaitu guru dituntut untuk lebih banyak mengikuti perkembangan kemajuan pendidikan yaitu menguasai teknologi informasi misalnya menguasai komputer untuk mengakses informasi melalui internet, membuat publikasi ilmiah atau karya inovatif (bagi golongan III/b ke atas).

### 2.3. Kompetensi Guru

Guru sebagai tenaga profesional dibidang kependidikan, disamping harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, harus juga mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar. Di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar mengajar, seorang guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yaitu kemampuan mendesain program belajar mengajar dan kemampuan mengkomunikasikan program tersebut kepada anak didik.

Kedua modal ini telah dirumuskan di dalam sepuluh kompetensi guru, dimana mengelola interaksi belajar mengajar itu merupakan salah satu dari sepuluh kompetensi guru tersebut. Sehubungan dengan itu maka dalam pembahasan tentang pengelolaan interaksi belajar mengajar ini akan penulis uraikan tentang sepuluh kompetensi guru sebagai sumber dan dasar umum dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar. Kesepuluh kompetensi guru tersebut meliputi : menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa,, mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran.

Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat, seorang guru hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik. Untuk itu diperlukan kompetensi.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya sebagai seorang guru. Menurut pendapat Agung (2005) kompetensi guru tersebut dibedakan menjadi dua, yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi profesional. Kompetensi pribadi meliputi : kemampuan mengembangkan kepribadian, kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dan kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan. Sedangkan kompetensi profesional meliputi : Penguasaan terhadap landasan pendidikan yang terdiri dari kemampuan memahami tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.

Kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (*skills*), kecerdasan (*intelegent*), dan tanggung jawab (*attitudes*).

Kompetensi Guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud di atas adalah kompetensi keterampilan proses belajar mengajar dan kompetensi penguasaan pengetahuan. Kompetensi proses belajar mengajar adalah suatu kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, yang meliputi kemampuan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, menganalisis hasil belajar, menyusun program perbaikan dan pengayaan serta menyusun program layanan bimbingan dan penyuluhan. Sedangkan kompetensi penguasaan pengetahuan adalah kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan yang terdiri dari pemahaman terhadap wawasan

pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik dan penguasaan akademik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pasal 7 ayat 1 tentang Guru, disebutkan bahwa seorang guru hendaklah memiliki empat kompetensi dasar yaitu :

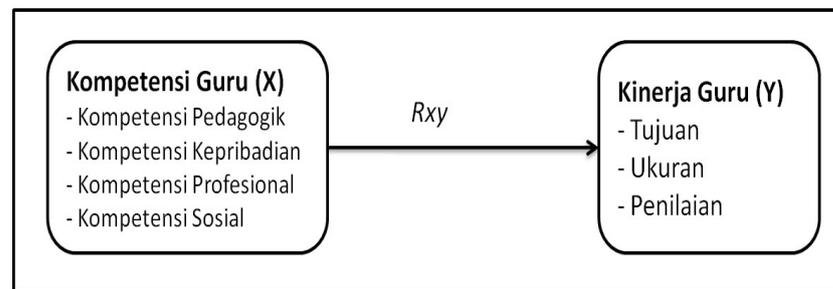
1. Kompetensi Pedagogik atau kemampuan mengelola pengajaran, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya.
2. Kompetensi kepribadian, sebagai seorang guru kepribadiannya harus mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
4. Kompetensi sosial, dalam hal ini seorang guru dituntut kemampuannya untuk dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat.

Dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, indikator Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) merupakan indikator yang terdapat pada masing-masing 4 (empat) kompetensi tersebut di atas. Dari Hasil Penilaian Kinerja Guru yang merupakan total nilai dari setiap kompetensi akan dituangkan dalam bentuk kualitas yang dihargai dalam bentuk prosentase seperti : 1). Amat baik = 125 % ; 2). Baik = 100 % ; 3). Cukup = 75 % ; 4) sedang = 50 % dan 5). Kurang = 25 %. Semakin besar hasil penilaian kinerja guru, maka semakin cepat guru tersebut mengumpulkan angka kreditnya sehingga apabila sampai angka kredit yang disyaratkan yaitu angka kredit kumulatif (AKK) dan ketentuan terpenuhinya angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), maka guru dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat di atasnya.

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori pendukung tentang kompetensi guru dan kinerja guru yang telah dijabarkan pada pembahasan sebelumnya dapat diasumsikan bahwa kompetensi guru dapat mempengaruhi atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar : 2.1  
Kerangka Pemikiran

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah. Menurut Wijaya (2000 : 15) Hipotesis disajikan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan secara eksplisit maupun implisit satu variabel dengan variabel lainnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang di ajukan dalam penelitian ini mengacu kepada 2 (dua) aspek, yaitu kompetensi guru dan kinerja guru madrasah tsanawiyah. Sehingga hipotesis yang diajukan mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan pada bab pendahuluan, yaitu : “ Kompetensi guru akan berpengaruh atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.”

Secara Statistik rumusan hipotesisnya adalah :

- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Ha : Terdapat pengaruh positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.