

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN TEORI

A.1. Kinerja Guru

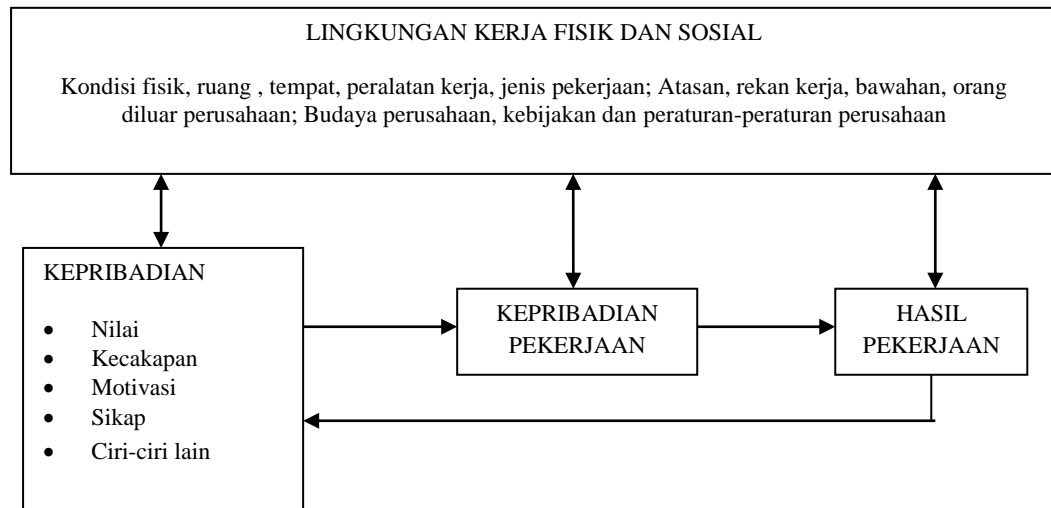
1.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam satuan waktu tertentu (Usman, 2009:488). Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

$$\text{Kinerja} = f(\text{Kemampuan} \times \text{Motivasi})$$

Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun dari lembaga (Usman, 2009:488).

Munandar (2001 : 287) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang tenaga kerja/karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan.



Gambar 3. Model interaksi tenaga kerja dengan lingkungan kerja fisik dan sosial (Munandar, 2001 : 288).

Gambar 1 menunjukkan satu model dari interaksi tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, lingkungan kerja fisik dan sosial. Untuk keperluan pembahasan tenaga kerja dalam proses pelaksanaan pekerjaannya dibedakan ke dalam : a. kepribadian tenaga kerja yang dibawa memasuki sistem organisasi kerjanya, b. perilaku tenaga kerja pada pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerjanya yang berlangsung selama ia bekerja, dan d. capaian atau prestasi kerja tenaga kerja yang merupakan keluaran dari tenaga kerja. Untuk mengukur unjuk kerja seseorang tenaga kerja digunakan tiga macam ukuran, yaitu a. hasil atau produk kerja, b. perilaku pekerjaan, c. ciri-ciri kepribadian, dan d. gabungan dari ketiga kategori (Munandar, 2001 : 288).

1.2. Metode Penilaian Kinerja

Usman (2009:491-494) menyatakan bahwa metode penilaian kinerja, yaitu:

1. Penilaian skala grafik (*graphic rating scale*)

Penilaian skala grafik meliputi; penilaian berdasarkan daftar skala yang menggambarkan sejumlah ciri-ciri tingkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi, cara penilaian praktis dan dapat menilai banyak aspek, tersedia kolom untuk komentar, saran dan catatan, dan dipakai sebagian besar organisasi

2. Alternatif perankingan (*Alternation Ranking*)

Alternatif perankingan meliputi; penilaian dengan merankingcalon pegawai atau pegawai dari yang paling baik ke yang paling buruk untuk satu atau lebih ciri kinerja/spesifikasi tugas, praktis (disarankan 1 lembar dan untuk kelompok kecil), menghabiskan waktu jika yang dibandingkan banyak, tidak ada kolom nilai dan detail komentar, cocok untuk melengkapi metode penilaian yang lain, tidak memberikan detail penilaian aspek/ciri tugas tertentu

3. Komparasi pasangan (*paired comparison*)

Komparasi pasangan meliputi; menilai kinerja calon pegawai atau pegawai dengan cara mempetakan perbandingan satu dengan lainnya sehingga dapat diketahui karyawan yang lebih baik dari pasangannya, satu karyawan diberi pasangan dan dibandingkan dengan lainnya, pegawai yang paling banyak mendapat tanda + adalah pegawai yang paling baik kinerjanya

4. Pemaksaan distribusi kurva normal (*forced distribution*)

Pemaksaan distribusi kurva normal meliputi; menilai calon pegawai atau pegawai berdasarkan pola bahwa hasilnya harus berdistribusi normal, dipakai sebagai pendekatan dalam menentukan penggolongan insentif dan bimbingan, ditentang Deming karena memaksakan harus ada kelompok staf dengan kinerja di bawah standar kerja

5. Pencatatan kejadian kritis (*critical insident*)

Pencatatan kejadian kritis meliputi; penilaian kinerja dengan selalu mencatat peristiwa kritis yang terjadi dilakukan karyawan baik yang diharapkan maupun yang tidak direncanakan, kelemahannya pengevaluasi arsip sehingga tidak hanya menilai berdasarkan fakta baru yang terjadi saja, sebaiknya dipakai untuk melengkapi metode penilaian lain, jika dipakai sendiri tidak tepat untuk mengkomparasikan dengan staf lainnya sehingga tidak tepat juga untuk penentuan gaji

6. Formulir naratif (*narative form*)

Formulir naratif meliputi; penilaian calon pegawai atau pegawai dengan menggunakan formulir naratif yang mencakup antara lain kinerja pegawai dibandingkan dengan standar kerja, rangkuman penilaian diakhiri dengan memfokuskan pada pemecahan masalah

7. Pertautan standar tingkah laku (*behaviorally anchored rating scales = BARS*)

Pertautan standar tingkah laku meliputi; penilaian calon pegawai atau pegawai dengan mengkombinasikan kelebihan dari *narative form*, *critical incidents*

dan perangsingan dengan mengacu pada contoh tingkah laku spesifik (*behavior*) yang baik maupun yang jelek, metode ini lebih lengkap dan baik dari yang sebelumnya hanya lebih lama dan sulit dibuat

8. Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*)

Penilaian dengan mengacu pada sasaran-sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik meliputi; tentukan sasaran organisasi, tentukan sasaran masing-masing departemen pendukung sasaran-sasaran organisasi, tentukan kontribusi calon pegawai atau pegawai selaras dengan sasaran departemen, tentukan secara rinci sasaran individual karyawan jangka pendek, ukur dan *review* kinerja calon pegawai atau pegawai dengan sasaran yang ditentukan, beri umpan balik setiap periode pengukuran

9. Evaluasi 360 derajat

Dengan metode ini diperoleh umpan balik ganda yang tidak hanya dari atasan langsung tetapi juga dari rekan sejawat dan pelanggan. Sumber dari data: survei kepuasan pelanggan internal, survei kepuasan dari pelanggan eksternal, dan evaluasi diri sendiri

1.3. Penilaian Kinerja Guru

Priatna dan Sukamto (2013:1-3) menyatakan bahwa tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sistem Penilaian Kinerja Guru (selanjutnya disingkat PK Guru) adalah sistem penilaian

yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Unsur yang benar-benar dipertimbangkan dalam penilaian PK Guru adalah kompetensi guru itu sendiri. Kompetensi tersebut tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Priatna dan Sukamto (2013:02) menuliskan bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PK Guru untuk Guru Mata Pelajaran dan Guru Kelas meliputi kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan
- b. Menyusun silabus pembelajaran
- c. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
- d. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- e. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran
- f. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya
- g. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
- h. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.

Tugas-tugas tersebut di atas harus dilakukan oleh setiap guru dalam usaha menunjukkan tingkat kinerja yang baik dalam melaksanakan profesi guru di sekolah.

1.4 Penilaian Unsur Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan unsur pokok yang dinilai dalam PK Guru. Oleh karenanya, setiap guru sebaiknya memahami unsur-unsur kompetensi yang harus dimilikinya terkait tugas pokok dan fungsi yang ia emban. Pemahaman guru terhadap kompetensi apa yang akan dinilai menjadikan guru melakukan berbagai upaya untuk memperkuat kompetensinya sehingga nilai PK Guru yang diperoleh dapat optimal.

Priatna dan Sukamto (2013:36-60) menyatakan bahwa terdapat empat kelompok kompetensi guru, yaitu : pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kelompok kompetensi guru tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pedagogik

Kompetensi yang diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Menenal karakteristik peserta didik
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- 3) Pengembangan kurikulum
- 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- 5) Pengembangan potensi peserta didik
- 6) Komunikasi dengan peserta didik
- 7) Penilaian dan evaluasi

2. Kepribadian

Kompetensi yang diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan
- 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

3. Sosial

Kompetensi yang diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
- 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat

4. Profesional

Kompetensi yang diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu,
- 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

1.4.1. Indikator dari Tiap-Tiap Kompetensi Guru

Tiap kompetensi terdapat beberapa indikator. Di bawah ini dijelaskan indikator dari tiap-tiap kompetensi tersebut yang meliputi:

1. Kompetensi mengenal karakteristik peserta didik

Indikator kompetensi 1, yaitu:

- 1) Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya

- 2) Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran
 - 3) Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda
 - 4) Guru mencoba mengetahui penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya
 - 5) Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik
 - 6) Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termajinalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dan sebagainya)
2. Kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Indikator kompetensi 2, yaitu:

- 1) Guru memberi kesempatan pada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi
- 2) Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut

- 3) Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran
 - 4) Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik
 - 5) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik
 - 6) Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya
3. Kompetensi pengembangan kurikulum
- Indikator kompetensi 3, yaitu:
- 1) Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum
 - 2) Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan
 - 3) Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran
 - 4) Guru memilih materi pembelajaran yang:
 - a. Sesuai dengan tujuan pembelajaran
 - b. Tepat dan mutakhir
 - c. Sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik

d. Dapat dilaksanakan di kelas

e. Sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik

4. Kompetensi kegiatan pembelajaran yang mendidik

Indikator kompetensi 4, yaitu:

- 1) Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya
- 2) Guru melaksanakan aktifitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan
- 3) Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
- 4) Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi
- 5) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik
- 6) Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik
- 7) Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta didik dapat termanfaatkan secara produktif

- 8) Guru mampu menyesuaikan aktifitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas
 - 9) Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lainnya
 - 10) Guru mengatur pelaksanaan aktifitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik
 - 11) Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran
5. Kompetensi memahami dan mengembangkan potensi peserta didik

Indikator kompetensi 5, yaitu:

- 1) Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing
- 2) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing
- 3) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berpikir kritis peserta didik
- 4) Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu

- 5) Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik,
 - 6) Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing,
 - 7) Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.
6. Kompetensi komunikasi dengan peserta didik

Indikator kompetensi 6, yaitu:

- 1) Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka,
- 2) Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut,
- 3) Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memermalukannya,
- 4) Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik,

- 5) Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik,
 - 6) Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.
7. Kompetensi penilaian dan evaluasi

Indikator kompetensi 7, yaitu:

- 1) Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP (Rancangan Perencanaan Pembelajaran)
- 2) Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari
- 3) Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan
- 4) Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya

- 5) Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya
8. Kompetensi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia

Indikator kompetensi 8, yaitu:

- 1) Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia
 - 2) Guru mengembangkan kerja sama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada
 - 3) Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing
 - 4) Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia,
 - 5) Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia
9. Kompetensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan

Indikator kompetensi 9, yaitu:

- 1) Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat
- 2) Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan

- 3) Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran
 - 4) Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran
 - 5) Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah
10. Kompetensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
- Indikator kompetensi 10, yaitu:
- 1) Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu
 - 2) Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas
 - 3) Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah,
 - 4) Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas
 - 5) Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - 6) Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya

- 7) Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah
- 8) Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru

11. Kompetensi bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif

Indikator kompetensi 11, yaitu:

- 1) Guru memperlakukan semua peserta secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa mempedulikan faktor personal
- 2) Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersikap inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya
- 3) Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu

12. Kompetensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat

Indikator kompetensi 12, yaitu:

- 1) Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya
- 2) Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya

- 3) Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat

13. Kompetensi penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Indikator kompetensi 13, yaitu:

- 1) Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan
- 2) Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
- 3) Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran

14. Kompetensi mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Indikator kompetensi 14, yaitu:

- 1) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri
- 2) Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya

- 3) Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- 4) Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya
- 5) Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah dan aktif dalam melaksanakan PKB
- 6) Guru dapat melaksanakan TIK (teknologi informasi dan komputer) dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB

Kompetensi dan indikator di atas dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja guru.

A.2. *Self-Efficacy*

2.1. Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy dalam kehidupan manusia merupakan hal yang sangat penting. *Self-efficacy* mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan ada yang berhasil. Bandura (1997) menyatakan bahwa *Self-efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan (Friedman dan Schustack, 2008:283). Bandura (1986) mengatakan bahwa *self-efficacy*

berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk dapat mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi dan afeksi pada lingkungan sosialnya (Smet, 1994:189). Patton (1998:160) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat memecahkan perasaan putus asa.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga ia mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.

2.2. Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Corsini (1994:369) menyatakan bahwa aspek-aspek *self-efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. Kognisi

Kemampuan seseorang memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan akan membuat tiap-tiap orang akan mempersiapkan diri dengan pemikiran-pemikiran kedepan sehingga pada saat terjadi situasi yang tidak menyenangkan, maka dapat dilakukan tindakan yang tepat.

2. Motivasi

Kemampuan seseorang memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap orang berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan dan merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Motivasi dalam *self-efficacy* digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan seseorang.

3. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul dalam diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afeksi pribadi secara alami terdapat dalam diri seseorang dan berperan untuk menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

4. Seleksi

Kemampuan untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Seleksi tingkah laku mempengaruhi perkembangan personal. Asumsi yang timbul dalam aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat orang tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit.

Bandura (1997:193) menyatakan aspek-aspek *self-efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* - efikasi ekspektasi (*self-effication – efficacy expectation*) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diinginkan
2. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*) merupakan perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu
3. *Outcome value*, merupakan nilai yang mempunyai arti dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi bila suatu perilaku dilakukan. Seseorang harus mempunyai *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *efficacy expectancy* dan *outcome expectancy*

1.5. Sumber *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber (Alwisol, 2009:288-289), yaitu:

1. *Experience Performance* (Pengalaman Performansi)

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus

meningkatkan *efficacy expectation*, sedang kegagalan menurunkan *self-efficacy*. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak *self-efficacy* yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi
 - b. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain
 - c. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin
 - d. Kegagalan dalam suasana emosional/stres, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal
 - e. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat
 - f. Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi
2. *Vicarious Experience* (Pengalaman Vikarius)

Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. *Self-efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self-efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, maka pengaruh *vicarious experience* tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati kegagalan figure yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama

3. *Social Persuasion* (Persuasi Sosial)

Self-efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan *sifat* realistik dari apa yang dipersuasikan

4. *Emotional Arousal* (Keadaan Emosi)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress dapat mengurangi *self-efficacy*. Peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat pula meningkatkan *self-efficacy*. Perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber *efficacy expectation* berubah. Pengubahan *self-efficacy* banyak dipakai untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah perilaku.

2.4. *Self-Efficacy* Guru

Self-efficacy guru dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau kepercayaan guru terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya (Bandura, 1997:193, Friedman dan Schustack, 2008:283, & Priatna dan Sukamto, 2013:02). Indikator guru yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Guru memiliki keyakinan mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktifitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya
2. Guru memiliki keyakinan mampu melaksanakan aktifitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan
3. Guru memiliki keyakinan mampu mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
4. Guru memiliki keyakinan mampu menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi
5. Guru memiliki keyakinan mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik
6. Guru memiliki keyakinan mampu melakukan aktifitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik
7. Guru memiliki keyakinan mampu mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta didik dapat termanfaatkan secara produktif

8. Guru memiliki keyakinan mampu menyesuaikan aktifitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas
9. Guru memiliki keyakinan mampu memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lainnya
10. Guru memiliki keyakinan mampu mengatur pelaksanaan aktifitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik,
11. Guru memiliki keyakinan mampu menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran

B. HUBUNGAN ANTARA TINGKAT SELF-EFFICACY DENGAN TINGKAT KINERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR IRADA GRESIK

Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya. Keberhasilan sekolah dapat diketahui dari kinerja guru yang tinggi. Robbins (1997) menyatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu

pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Agung dan Yufriawati, 2013:155). Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

$$\text{Kinerja} = f(\text{Kemampuan} \times \text{Motivasi})$$

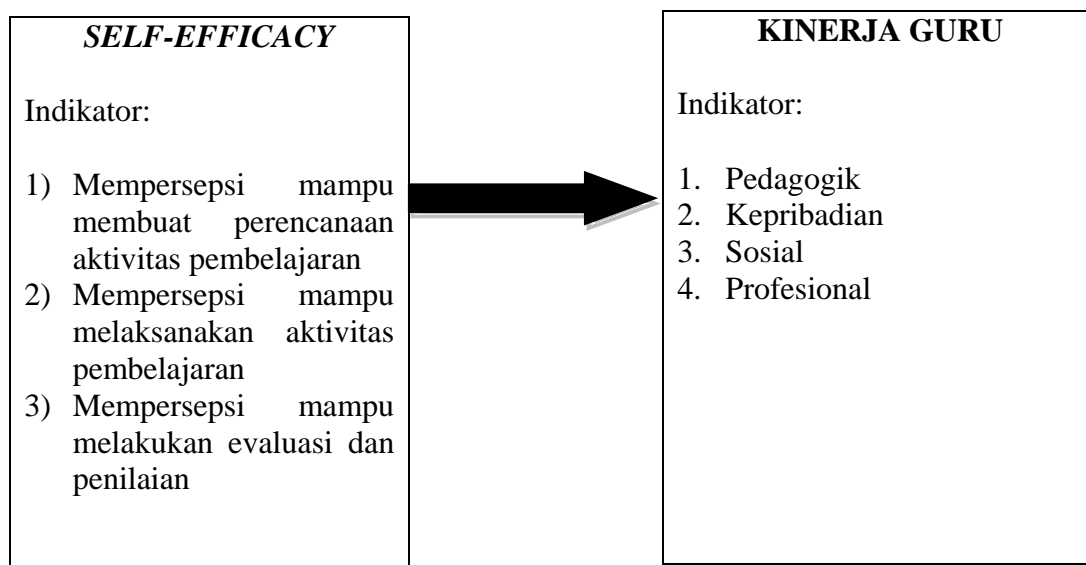
Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun dari lembaga (Usman, 2009:488).

Gibson, dkk (2012:374) menyatakan bahwa dalam kinerja, faktor tugas, faktor teknologi dan faktor manusia akan mempengaruhi dalam membuat analisis pekerjaan yang akan menghasilkan desain pekerjaan. Desain pekerjaan yang dibuat akan menentukan persepsi terhadap isi pekerjaan. Persepsi pekerjaan dipengaruhi oleh perbedaan sosial dan perbedaan individual sehingga menghasilkan kinerja.

Self-efficacy menurut Bandura (1997) didefinisikan sebagai keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu. Selanjutnya, Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada

pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud (Friedman dan Schustack, 2008:283). Persepsi terhadap pekerjaan yang dipengaruhi perbedaan individual menghasilkan kinerja. Hal tersebut jika dikaitkan dengan kinerja maka *self-efficacy* diindikasikan memiliki hubungan terhadap kinerja guru.

C. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 4. Kerangka Konseptual Hubungan Antara Tingkat Self-Efficacy Dengan Tingkat Kinerja Guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik

D. HIPOTESIS

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka untuk menjawab tujuan dari penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.