

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pendidikan

Awal mula manajemen berkembang dalam segala yang berkaitan dengan bisnis. Namun dalam perkembangannya, manajemen digunakan dalam berbagai bidang, baik pendidikan, maupun profesi lainnya. Arikunto dan Lia mengungkapkan bahwa bagi sebuah organisasi, manajemen merupakan kunci sukses, karena sangat menentukan kelancaran kinerja organisasi yang ditentukan.¹⁷ Gambaran dasar tentang manajemen pendidikan perlu dipaparkan karena dalam penelitian ini mengacu pada bagaimana manajemen yang diterapkan di SMP Unggulan Aisyiyah.

Manajemen adalah “Kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.¹⁸ Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia lainnya.

Allah SWT telah mengingatkan manusia akan pentingnya manajemen agar segala pekerjaan dilakukan dengan disiplin dan saling bekerja sama

¹⁷ Arikunto Suharsimi dan Yuliana Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media. h. 2

¹⁸ Siagian, Sodang P.1994. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 79

supaya kokoh dan tidak goyah dalam segala rintangan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaf ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ بَنِينَ
مَرَّضُونَ

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.¹⁹

Menurut Arikunto, manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.²⁰ sedangkan Engkoswa memberikan pengertian tentang manajemen pendidikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.²¹ Tanpa manajemen, kemajuan dari sebuah organisasi akan sulit dilaksanakan karena teori manajemen mempunyai peran (*role*) atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas dan kepuasan (*satisfaction*).²²

¹⁹ Departemen Agama, 1999. *RI Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Bumi Restu. h. 466

²⁰ Arikunto Suharsimi dan Yuliana Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media. h. 4

²¹ Engkoswa. 1987. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Proyek PLPTK Dirjen Dikti Depdikdas. h. 2

²² Nanang Fatah. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. h. 11

Fakry Gaffar dalam Mulyasa mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan secara menyeluruh dan sistematis yang bertujuan dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional.²³ Teori manajemen pendidikan sangat penting dalam pembahasan manajemen pengembangan profesionalisme guru karena sebagai pelaksana dari manajemen pendidikan, dimana guru adalah penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan di sekolah.

B. Proses Manajemen Pendidikan

Literatur tentang proses manajemen telah banyak dipaparkan oleh para ahli, meskipun dengan menggunakan berbagai macam proses. Berikut ini beberapa proses manajemen menurut para ahli :

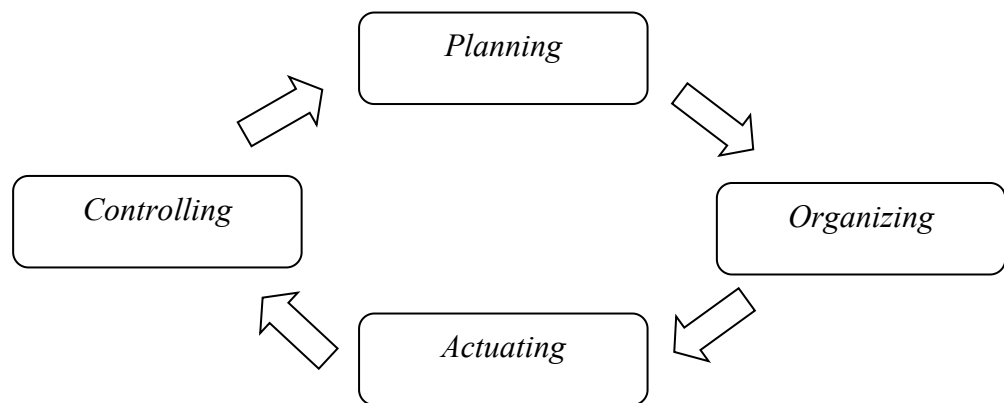
1. Menurut Skinner, proses manajemen meliputi *planning, organizing, staffing, directing, and controlling*.
2. Steppen P.Robbin, proses manajemen meliputi *planning, organizing, leading and controlling*.
3. Gulick mengedepankan proses manajemen mulai dari *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting*.
4. Fayol mengedepankan proses manajemen meliputi *planning, organizing, comanding, coordinating, and controlling*.²⁴

Berdasarkan proses manajemen sebagaimana telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, para pakar manajemen pada masa sekarang

²³ Mulyasa E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h. 19

²⁴ Sulistyorini, Fathurrohman Muhammad. 2016. *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia. h. 2

mengabstraksikan proses manajemen menjadi empat proses yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* and *controlling* (POAC). Empat proses ini digambarkan dalam bentuk siklus yang saling terkait. Proses siklus manajemen ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Siklus Manajemen Secara Umum

C. Fungsi Manajemen Pendidikan

Teori manajemen dan fungsi-fungsi manajemen apabila kita hubungkan dengan kajian analisis manajemen pengembangan profesionalisme guru, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teori G.R Terry sebagai dasar teori karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen. Dalam manajemen pengembangan profesionalisme guru pengorganisasian dan pelaksanaan merupakan hal yang sangat penting. Berikut ini uraian tentang fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry,

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Karena perencanaan sangat penting, sudah seharusnya hal itu dibuat lebih awal. Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, yang mana perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang.²⁵

Fungsi perencanaan diantaranya adalah menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan. Secara lebih terinci, Suharsimi mengemukakan penjelasan perencanaan dari masing-masing fungsi. Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada.²⁶

Aspek-aspek perencanaan meliputi apa yang akan dilakukan, siapa yang harus melakukan, kapan dilakukan, dimana dilakukan, bagaimana melakukan, dan apa saja yang perlu dilakukan agar tercapai tujuannya

²⁵ Robins, S.P. 2001 *Organizational behavior Concepts Controversies and applications*. London: Practice-Hall International, inc. h. 3

²⁶ Arikunto Suharsimi dan Yuliana Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media. h. 9

secara maksimal. Berangkat dari aspek di atas, fungsi perencanaan adalah aktifitas atau kegiatan yang berupa proses penentuan program kerja. Maka peran guru sebagai penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan sangat diperlukan. Perencanaan pendidikan di sekolah secara umum melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk guru dimana pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif. Partisipatif yang dimaksud yaitu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan demokratis dan terbuka sehingga warga sekolah benar-benar terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Warga sekolah terutama guru diharapkan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, antisipatif, dan proaktif, serta memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumberdayanya.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama.²⁷ Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan. Pada prinsipnya pengorganisasian adalah proses pembagian kerja, sistem kerjasama, sistem hubungan antar personal yang terlibat dalam suatu organisasi.

²⁷ Arikunto Suharsimi dan Yuliana Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media. h. 10

Adapun manfaat adanya pembagian tugas adalah spesialisasi dalam melaksanakan tugas, memudahkan koordinasi, dan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pembidangan dan pembagian tugas akan melahirkan sebuah susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar dan dikenal dengan nama struktur organisasi. Struktur organisasi menggambarkan posisi setiap unit yang menunjukkan keseluruhan dengan bagian-bagiannya.

Prinsip dari suatu organisasi terdiri dari adanya suatu pekerjaan yang harus dilakukan, adanya tempat untuk bekerja, terdapat hubungan antara unsur di dalam organisasi tersebut. Keuntungan akan didapat dari pelaksanaan sebuah organisasi adalah setiap orang dalam organisasi dapat mengetahui kegiatan yang harus dikerjakan, hubungan kerja dapat terlihat jelas, hubungan yang tepat antara kegiatan dan individu yang melaksanakan dapat tercapai, dan adanya manfaat yang lebih efektif bagi personil dan fasilitas. Merumuskan pengorganisasian sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Proses pengorganisasian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk membentuk sebuah organisasi. Jadi yang dimaksud pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan

kelakuan yang efektif antara orang-orang, sampai mereka mampu bekerjasama secara efisien.

3. Penggerakan/ Pelaksanaan (*Actuating*)

Menggerakkan sama artinya dengan pelaksanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. *Actuating* secara bahasa adalah pengarahan atau dengan kata lain pergerakan pelaksanaan, sedangkan secara istilah *Actuating* adalah mengarahkan semua sumber daya manusia agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu lembaga, apabila hanya ada perencanaan saja tidak cukup. Oleh karena itu dibutuhkan tindakan atau *actuating* yang konkrit yang dapat menimbulkan *action*. Dalam melaksanakan fungsi penggerakan ini, peran pemimpin sangat penting, karena penggerakan ini lebih banyak berhubungan dengan manusia sebagai subyek kegiatan. Betapapun modern peralatan yang digunakan, apabila tanpa dukungan manusia tidak punya arti masing-masing.

Actuating dimulai dari dalam diri pribadi masing-masing. Pengelola harus dimotivasi secara pribadi untuk mencapai kemajuan dan untuk bekerjasama secara harmonis dan terarah dengan pihak lain, karena apabila tidak demikian halnya, tidak mungkin untuk menggerakkan pihak lain. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah guru adalah pelaku utama dengan dukungan *stakeholders* untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Dalam *actuating*, guru menjadi motor penggerak

berlangsungnya suatu proses pencerdasan kepada generasi muda penerus bangsa.

4. Pengawasan (*controlling*)

Controlling merupakan fungsi yang dijalankan setelah *actuating*. Menurut Terry, secara etimologis *controlling* diterjemahkan dengan pengendalian atau pengawasan.²⁸ Tujuan yang ditetapkan maupun rencana-rencana yang telah dirumuskan, sumber daya manusia telah dilatih dan menjalankan fungsinya serta telah dimotivasi, maka tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat sesuatu yang keliru. Supaya dapat memastikan bahwa semua urusan berjalan sesuai dengan yang seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sesungguhnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila terdapat penyimpangan yang cukup berarti, maka tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, perbandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi *controlling*/ pengawasan.²⁹ Dalam penelitian ini teori G.R Terry digunakan untuk mengetahui apakah manajemen pengembangan profesionalisme guru di sekolah sudah sesuai dengan perencanaan. Fungsi pengawasan ini akan diketahui apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah. Fungsi pokok manajemen yang dikemukakan G.R. Terry

²⁸ George R. Terry. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. terj. J. Smith. D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara. h. 166

²⁹ Robins, S.P. 2001 *Organizational behavior Concepts Controversies and applications*. London: Practice-Hall International, inc. h. 3

dalam *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peran guru. Guru bersama *stakeholders* sekolah merencanakan pendidikan yang akan diselenggarakan di sekolah, dalam *organizing* guru mendapatkan *job description* sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya.

Actuating dalam pengembangan profesionalisme guru adalah bagaimana pelaksanaan dari pengembangan apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan *job discription*. Sedangkan untuk fungsi *Controlling*, semua kegiatan pendidikan di sekolah dievaluasi sehingga akan diketahui sejauh mana visi dan misi sekolah telah dicapai. Sedangkan fungsi *controlling* dalam hal pengembangan profesionalisme guru berupa pemantauan kegiatan, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan dalam pengembangan serta menilai hasil pengembangan profesionalisme guru. Guru dalam proses pendidikan di sekolah dituntut keprofesionalannya, yang artinya guru harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu membawa peserta didiknya mencapai kemajuan dengan tetap memegang nilai-nilai akhlak mulia. Pengembangan terhadap profesionalisme guru sangat dibutuhkan sekali dalam rangka peningkatan kemampuan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan dari pengembangan profesionalisme guru akan tercapai dan sesuai sasaran.

D. Pengembangan Profesionalisme Guru

Makna dari pengembangan adalah suatu tindakan, proses hasil atau pernyataan ke arah yang lebih baik. Yang dimaksud dengan "ke arah yang lebih baik" adalah adanya kemajuan, peningkatan, pembinaan, pertumbuhan.³⁰ Sedangkan Warren G. Bennis membatasi pengertian pengembangan manajemen sebagai berikut:

"Development is a response to change, a complex education strategy intended to change the beliefs, attitude, values and structure so that they can be better adapt to new technology , market and challenge and dizzying rate of change it self".³¹

Dari batasan Bennis, inti dari pengembangan adalah respon terhadap realitas, pengembangan dilakukan untuk mengubah keyakinan sikap, nilai dan struktur, pengembangan itu ke arah yang lebih baik, pengembangan itu adaptif dan fleksibel karena harus sesuai dengan probabilitas zaman.

Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi.³² Profesional adalah tampilnya kemampuan untuk membuat keputusan atas beragam kasus serta mampu mempertanggung jawabkan berdasarkan teori wawasan keahliannya. Profesionalitas artinya kemampuan untuk bertindak secara profesional. Profesionalisasi berarti suatu proses pendidikan atau pelatihan menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Profesionalisme guru adalah guru yang menguasai, mampu mengembangkan

³⁰Thoha Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. h. 6-7

³¹Sutarto. 2010. *Dasar - Dasar Kepemimpinan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. h. 416

³²Koten, A.N. 1997. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Malang: IKIP Malang. h. 16

dan bertanggungjawab terhadap disiplin ilmu, memiliki kemampuan berinteraksi dengan anak didik secara profesional, melindungi dan menghormati hak-hak anak didik, menjadi teladan dalam sikap dan pemikiran, berkemampuan menyusun kurikulum (satuan pelajaran) yang relevan, efektif dan efisien, memberikan informasi yang luas dan mutakhir, menciptakan suasana sekolah yang kondusif bagi pengembangan anak didik, membuat sistem penilaian yang shahih serta pemantauan dan evaluasi yang teratur, sebagai kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan baik dengan transfer *knowledge and attitude* maupun pengembangan *scientific attitude*.³³

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau jabatan ditentukan oleh tiga faktor penting, yaitu; (1) memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi, (2) kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (ketrampilan dan keahlian khusus) yang dimiliki, (3) penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki itu.

Guru yang profesional adalah guru yang mencintai profesinya sebagai seorang guru, karena guru yang kreatif tidak statis namun selalu dinamis memunculkan ide-ide baru. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki idealisme tinggi dalam mengembangkan keprofesiannya sesuai dengan bidang yang dimiliki. Dan hendaknya memiliki kompetensi, pedagogik, kualifikasi akademik, keteladanan, sosial, dan tersertifikasi. Guru profesional akan menampakkan adanya ketrampilan teknis yang didukung oleh sikap

³³ Sanusi Uwes. S. 1999. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu. h. 57

kepribadian tertentu karena dilandasi oleh pedoman-pedoman tingkah laku khusus dalam bingkai kode etik yang mempersatukan mereka dalam satu korps profesi.

Menurut Wijaya, ciri-ciri profesional guru dijelaskan dalam tiga kategori yaitu,

1. Kemampuan guru menguasai bahan bidang studi. Yang dimaksud dengan kemampuan menguasai bahan bidang studi adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang akan diajarkannya.
2. Kemampuan guru merencanakan program belajar mengajar. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar adalah kemampuan membuat satuan pelajaran dan bahan cetakan lainnya (*software*) seperti dalam petunjuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, lembaran kegiatan membaca, lembaran tugas dan kerja, dan kemampuan menciptakan alat peraga media guna kepentingan pengajaran.
3. Kemampuan guru melaksanakan program belajar mengajar. Kemampuan melaksanakan program belajar mengajar adalah kemampuan menciptakan interaksi belajar mengajar dengan situasi dan kondisi dan program yang dibuatnya.³⁴

³⁴Wijaya, Cece. Tabrani Rusiyan.1994. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset. h. 30

Sedangkan menurut Sagala, setidaknya ada tujuh ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru yaitu:³⁵

1. Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi.
2. Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan.
3. Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi.
4. Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
5. Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan in service.
6. Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karir hidup (*a live carier*).
7. Guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara umum, karena guru memiliki peran, fungsi dan tugas untuk memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi dan lebih mulia dalam membentuk akhlak peserta didik.

³⁵ Sagala, Syaiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta. h. 216-217

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 pada Bab III pasal 7 dijelaskan tentang prinsip profesionalitas. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.³⁶

Pada Bab 4 Pasal 10 Undang-undang guru dan dosen menyebutkan setidaknya guru memiliki empat kompetensi *Pertama*, kompetensi pedagogis yaitu guru hendaknya memahami peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan pengembangannya. Selain tugas pokok dalam pengelolaan pembelajaran, guru juga melakukan bimbingan dan latihan dalam

³⁶ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. h. 5

kegiatan ekstrakurikuler, serta melaksanakan tugas tambahan yang diamanahkan oleh lembaga pendidikan. *Kedua*, kompetensi kepribadian yaitu guru harus memiliki kepribadian yang luhur sebagai seorang pendidik sekaligus sosok yang akan menjadi panutan peserta didik. Kepribadian yang dimaksud antara lain seorang guru memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, melaksanakan dan konsisten terhadap norma hukum, dan memiliki etos kerja yang tinggi. *Ketiga*, kompetensi profesional, dalam arti guru harus mumpuni dalam bidang keilmuan yang disampaikan, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman. *Keempat*, kompetensi sosial, yaitu guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega, dan masyarakat. Kompetensi sosial yang diharapkan adalah gurumemiliki kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif. Komunikasi dan interaksi yang diharapkan muncul antara guru dengan peserta didik berkaitan dengan interaksi yang akrab dan bersahabat. Dengan demikian diharapkan peserta didik memiliki keterbukaan dengan gurunya.

Sedangkan sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), Guru profesi secara resmi termasuk pada level tujuh dengan kualifikasi sebagai berikut :³⁷

1. Mampu merencanakan dan mengelola sumberdaya di bawah tanggung jawabnya, dan mengevaluasi secara komprehensif kerjanya dengan

³⁷ Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni untuk menghasilkan langkah-langkah pengembangan strategis organisasi.

2. Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan monodisipliner.
3. Mampu melakukan riset dan mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab penuh atas semua aspek yang berada di bawah tanggung jawab bidang keahliannya.

E. Prestasi

Mas'ud Hasan Abdul Qohar berpendapat prestasi adalah apa yang telah diciptakan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individual maupun kelompok. Prestasi tidak akan pernah dihasilkan tanpa suatu usaha baik berupa pengetahuan maupun berupa keterampilan.³⁸ Prestasi adalah hasil yang dicapai oleh seorang pelajar/peserta didik yang mencakup aspek ranah kognitif, afektif dan psikomotor.

Prestasi menyatakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya, dengan hasil yang menyenangkan hati dan diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Chaplin mengatakan prestasi akademik dalam bidang pendidikan akademik, merupakan satu tingkat khusus perolehan atau hasil keahlian karya akademik yang dinilai oleh guru-guru, lewat tes yang dibakukan, atau lewat kombinasi kedua hal tersebut. Menurut Winkel, prestasi akademik adalah proses belajar yang dialami peserta didik untuk

³⁸ Mas'ud Hasan Abdul Qohar. 1983. *Kamus Ilmu Populer*. Jakarta: Bintang Pelajar. h. 56

menghasilkan perubahan dalam bidang pengetahuan, pemahaman, penerapan, daya analisis, dan evaluasi.³⁹ Prestasi akademik adalah istilah untuk menunjukkan suatu pencapaian tingkat keberhasilan tentang suatu tujuan, karena suatu usaha belajar telah dilakukan oleh seseorang secara optimal.

Menurut Suryabrata, prestasi akademik adalah hasil belajar evaluasi dari suatu proses yang biasanya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif (angka) yang khusus dipersiapkan untuk proses evaluasi, misalnya nilai pelajaran, mata kuliah, nilai ujian dan lain sebagainya.⁴⁰ Prestasi belajar adalah hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan strategi dan metode yang variatif sesuai dengan materi yang diajarkan dan mencapai ketetapan dalam tujuan pembelajaran. Prestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi belajar baik akademik maupun non akademik. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik menurut Muhibbin Syah:⁴¹

1. Faktor internal (faktor dari dalam peserta didik)

Faktor internal peserta didik yakni keadaan atau kondisi jasmani dan rohani peserta didik. Faktor internal meliputi dua aspek, yakni:

a. Aspek fisiologis

Kondisi umum jasmani dan *tonus* (tegangan otot) yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi-sendinya dapat mempengaruhi semangat intensitas peserta didik dalam

³⁹ Winkel. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo. h. 8

⁴⁰ Suryabrata. Sumadi. 1993. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali. h. 19

⁴¹ Syah Muhibbin. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. h. 132-138

mengikuti kegiatan belajar dalam meraih prestasi. Kondisi organ-organ khusus, seperti tingkat kesehatan indera pendengar dan indera penglihat juga sangat mempengaruhi kemampuan peserta didik dalam menyerap informasi dan pengetahuan dalam kegiatan belajar di kelas maupun di luar kelas.

b. Aspek psikologis

Banyak faktor yang termasuk aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perolehan prestasi belajar peserta didik, namun diantara faktor-faktor psikologis peserta didik pada umumnya yang dipandang lebih esensial itu adalah tingkat kecerdasan (inteligensi), bakat, minat dan motivasi peserta didik.

1) Inteligensi peserta didik

Intelegensi pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan psiko-fisik untuk mereaksi rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Tingkat kecerdasan atau inteligensi (IQ) peserta didik sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam meraih prestasi belajar. Semakin tinggi kemampuan intelegensi peserta didik maka semakin besar peluangnya untuk meraih sukses. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan intelegensi peserta didik maka semakin kecil untuk memperoleh sukses.

2) Sikap peserta didik

Sikap adalah gejala internal berupa kecenderungan untuk mereaksi atau merespons (*response tendency*) dengan cara yang relatif tetap terhadap objek orang, barang, dan sebaliknya, baik secara positif maupun negatif. Sikap (*attitude*) peserta didik yang positif merupakan pertanda awal yang baik bagi proses belajar. Sebaliknya, sikap negatif peserta didik terhadap mata pelajaran atau materi yang akan dipelajari dapat menimbulkan kesulitan dalam belajar.

3) Bakat peserta didik

Secara umum, bakat (*aptitude*) adalah kemampuan potensial yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Dengan demikian, sebenarnya setiap peserta didik pasti memiliki bakat dalam arti berpotensi untuk mencapai prestasi sampai ke tingkat tertentu sesuai dengan kapasitas masing-masing. Bakat dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi belajar.

4) Minat peserta didik

Secara sederhana, minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Peserta didik yang mempunyai minat terhadap apa yang dipelajari, maka akan mempengaruhi kualitas pencapaian prestasi belajar.

5) Motivasi peserta didik

Pengertian motivasi dalam hal ini adalah keadaan diri peserta didik yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri peserta didik yang dapat mendorongnya untuk melakukan tindakan belajar.

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu peserta didik yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar. Hadiah dan pujian, peraturan/tata tertib sekolah, suri teladan orang tua, guru merupakan contoh motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong peserta didik untuk berprestasi.

2. Faktor eksternal (faktor dari luar peserta didik)

Faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik terdiri dari dua macam yaitu lingkungan sosial dan lingkungan nonsosial. Lingkungan sosial seperti orang tua, guru, karyawan, tetangga dan teman-teman sekelas dapat mempengaruhi semangat belajar peserta didik dalam memperoleh prestasi. Faktor lingkungan nonsosial seperti gedung sekolah dan letaknya, rumah tempat tinggal peserta didik, alat-alat belajar, keadaan

cuaca, dan waktu belajar juga turut menentukan tingkat keberhasilan belajar peserta didik.

3. Faktor pendekatan belajar (*approach to learning*)

Faktor pendekatan belajar juga berpengaruh terhadap taraf keberhasilan proses pembelajaran peserta didik. Semakin mendalam cara belajar peserta didik, maka semakin kuat baik pula prestasinya.