

BAB II

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Teoretis

1. *Full Day School*

Kata *full day school* menurut etimologi berasal dari bahasa Inggris. *Full* artinya ‘penuh’, *day* artinya hari, sedangkan *school* artinya ‘sekolah’.¹ Jadi *full day school* adalah program di mana proses pembelajarannya berlangsung selama sehari penuh di sekolah. Menurut Baharudin *full day school* adalah sekolah sepanjang hari atau proses belajar mengajar yang dilakukan mulai 06.45- 15.00 dengan dua istirahat setiap dua jam sekali. Dengan demikian, sekolah dapat mengatur jadwal pelajaran dengan leluasa, disesuaikan dengan bobot mata pelajaran dan ditambah dengan pendalaman materi. Hal yang diutamakan dalam *full day school* adalah pengaturan jadwal mata pelajaran dan pendalaman.²

Menurut terminologi atau arti secara luas, *full day school* merupakan program pendidikan yang menyediakan waktu akademik lebih panjang daripada program pendidikan pada umumnya. Waktu akademik ini digunakan untuk melatih keterampilan sosial anak dengan kebebasan menentukan pilihan waktu.³

¹ Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta : Gramedia, 1983), 260.

² Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 227.

³ Maksudin, *Pendidikan Islam Alternatif, Membangun Karakter Melalui Sistem Boarding School* (Yogyakarta: Uny Press, 2013), 18.

Menurut Georgia et.al, sebagaimana yang dikutip oleh Dede Rosyada mendefinisikan *full day school* sebagai layanan pendidikan penuh waktu sepanjang hari (*all day*) dengan kegiatan beragam, tidak saja berkaitan dengan materi belajar yang mereka peroleh di kelas, melainkan juga layanan pendidikan yang bertujuan membina kepribadian siswa secara komprehensif.⁴ Menurut Sismanto dalam Purnama Susianti *full day school* merupakan model sekolah umum yang memadukan sistem pengajaran Islam secara intensif yaitu dengan memberi tambahan waktu khusus untuk pendalaman keagamaan siswa. Biasanya jam tambahan tersebut dialokasikan pada jam setelah sholat Dhuhur sampai sholat Ashar, sehingga praktis sekolah model ini masuk pukul 07.00 WIB pulang pada pukul 15.15 WIB. Sedangkan pada sekolah-sekolah umum, anak biasanya sekolah sampai pukul 13.00 WIB.⁵

Sementara itu Yustanto mengatakan model sekolah *full day school* artinya sekolah yang menerapkan waktu belajar sejak pagi hingga sore hari. Berbasis pada kurikulum departemen pendidikan nasional dan kurikulum departemen agama dengan penambahan muatan lokal 2-3 jam lebih lama dari pada sekolah biasa.⁶

⁴ Dede Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah* (Jakarta: Kencana, 2017), 122.

⁵ Purnama Susianti dan Ali Ashar, *Pelaksanaan Full day school Sekolah Dasar Islam Dasar Terpadu Al Huda*, Cendikia, Jurnal Studi Keislaman, Vol 1, No. 1, 2015), 77

⁶ Yustanto, *Menggagas Pendidikan Islam Masa Depan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), 150

Menurut Fahmi Alaidroes format *full day school* meliputi beberapa aspek yaitu :

- a. Kurikulum yang mengintegrasikan program pendidikan umum dan agama.
- b. Kegiatan belajar mengajar yaitu mengoptimalkan pendekatan belajar berbasis *Active Learning* siswa.
- c. Peran serta orangtua dan kalangan eksternal (masyarakat)
- d. Iklim sekolah, yaitu lingkungan pergaulan, tata hubungan, pola prilaku dan segenap peraturan yang diwujudkan dalam kerangka nilai-nilai yang islami.

Model pembelajaran *Full day school* adalah penyelenggaraan pendidikan sekolah yang menggunakan waktu belajar hampir seharian penuh dengan durasi rata-rata dimulai dari 07.00 – 15.30 dan biasanya siswa belajar mata pelajaran umum dan agama secara lebih lama dan belajar bersosialisasi.

Dengan dimulainya jam sekolah dari pagi sampai sore hari, sekolah lebih leluasa mengatur jam pelajaran yang mana disesuaikan dengan bobot pelajaran dan ditambah dengan model pendalamannya. Dengan kebijakan seperti ini maka waktu dan kesibukan anak-anak lebih banyak dihabiskan di lingkungan sekolah dari pada di rumah. Anak-anak dapat berada di rumah lagi setelah menjelang sore.

Secara umum, sekolah *full day* didirikan untuk mengakomodir berbagai permasalahan yang ada di masyarakat, yang menginginkan anak mereka mendapatkan pendidikan terbaik baik dari aspek akademik dan non akademik serta memberikan perlindungan bagi anak dari pergaulan bebas.

Menurut Baharuddin *Full day school* diterapkan dengan tujuan membentuk akhlak dan aqidah dalam menanamkan nilai-nilai yang positif, mengembalikan manusia pada fitrahnya sebagai *Khalifah fil ard* dan sebagai hamba Allah SWT, serta memberikan dasar yang kuat dalam belajar disegala aspek.⁷ Secara rinci sekolah *full day* didirikan karena adanya tuntutan diantaranya: *Pertama*, minimnya waktu orang tua di rumah karena tingginya tuntutan kerja. Orang tua akan memberikan kesibukan pada anaknya sepulang sekolah dengan jaminan keamanan dan manfaat yang banyak. Lain halnya jika orang tua kurang memperhatikan masalah anak, maka yang terjadi adalah anak akan mencari kegiatan negatif tanpa kendali bahkan bisa jadi anak akan terjebak dalam lingkungan pergaulan sosial yang buruk. *Kedua*, perlunya pengawasan terhadap segala kebutuhan dan keselamatan anak, terutama bagi anak di usia dini selama orang tua bekerja. *Ketiga*, perlunya formalisasi jam-jam tambahan keagamaan karena dengan minimnya waktu orang tua di rumah maka secara otomatis pengawasan terhadap hal tersebut juga minim. *Keempat*, perlunya peningkatan kualitas pendidikan sebagai solusi berbagai permasalahan bangsa saat ini.⁸

Program pendidikan *Full day school* didesain untuk memaksimalkan perkembangan anak yang meliputi aspek

⁷ Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 230

⁸ Marfiah Astuti, *Implementasi Program Full day school Sebagai Usaha Mendorong Perkembangan Sosial Peserta Didik TK Unggulan Malang*, *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, Vol.1, No 2, 2013), 134

kognitif, apektif dan psikomotorik. Out put dari *Full day school* diharapkan siswa dapat menjadi manusia kreatif, penemu, dan penjelajah. Program *full day school* bertujuan untuk memberikan pendidikan yang lebih utuh bagi para siswa yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pendidikan sekolah dikembalikan sebagai tempat belajar sosialisasi untuk menjadi warga masyarakat yang baik, religious, dan berkeadaban.⁹

Menurut Akmal Hawi program *Full day school* memiliki beberapa tujuan dan manfaat, adapun tujuan sistem *Full day school* ini antara lain:¹⁰

- a. Membangun sikap disiplin dalam belajar.
- b. Menghasilkan pribadi yang unggul secara intelektual dan moral.
- c. Anak mendapatkan pendidikan umum yang antisipatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.
- d. Anak memperoleh keislaman secara layak dan proporsional.
- e. Menginginkan anak-anak memiliki sains, teknologi, dan agama agar hidupnya seimbang.

Sedangkan manfaat dari sistem *Full day school* antara lain:

- 1) Pengaruh negatif dari luar sekolah dapat diminimalisir.
- 2) Anak-anak jelas akan mendapatkan metode pembelajaran yang bervariasi dan lain dari pada sekolah dengan program reguler.

⁹ Muh. Hanif, *Desain Kurikulum dan Pembelajaran Full day school (Kelemahan dan Kekurangannya)*, (Jurnal Insani, Vol. 21. No. 2, 2016), 230-231

¹⁰ Akmal Hawi, *Sitem Full day school Di Sekolah Dasar Islam Terpadu*, (Jurnal Istinbath, No. 16, 2015), 80

3) Orang tua tidak merasa khawatir, karena anka-anak mereka berada seharian di sekolah yang berarti ada mengawasi mereka para guru dan sebagian waktu anak untuk belajar.

Adapun garis-garis besar program *full day school* adalah sebagai berikut:¹¹

Tujuan sistem pembelajaran *full day school* ini yaitu untuk menjadikan siswa yang mempunyai pendidikan yang utuh dengan meliputi aspek pengetahuan ketrampilan dan sikap serta membentuk karakter yang islami (akhlakul karimah) dalam menanamkan nilai-nilai positif serta memberikan dasar yang kuat dalam belajar di segala aspek.

Mempersiapkan anak hidup pada masanya adalah kewajiban semua pihak, termasuk di dalamnya orang tua, sekolah (guru), masyarakat dan pemerinah. Faktor yang sangat menentukan dalam menyiapkan generasi mendatang adalah lingkungan dan pendidikan di mana anak tumbuh dan berkembang. Oleh karenanya, perlu dipersiapkan pola pendidikan yang dapat mengembangkan fitrah manusia (jasmani dan ruhani) dan fungsi manusia (hamba Allah dan Khalifah Allah) serta lingkungan yang mendukung upaya pencapaian tersebut.

¹¹ Sehudin, *Pengaruh Pelaksanaan Pembelajaran Full day school Terhadap Akhlak Siswa* (Surabaya: Perpustakaan IAIN SUNAN, 2005), 16.

2. Karakteristik *Full Day School*

a. Kurikulum

Kurikulum secara *etimologi* berasal dari bahasa Latin *Curriculum*, yang semula berarti *a running course, a specially a chariot race course*, dan terdapat pula dalam bahasa Perancis “*Courier*” yang berarti “*to run*” (berlari). Dalam mendefinisikan kurikulum, para ahli saling berbeda pendapat. Dalam pandangan klasik, kurikulum lebih ditekankan sebagai rencana pelajaran di suatu sekolah. Adapun dalam pandangan modern, kurikulum lebih dianggap sebagai suatu pengalaman atau sesuatu yang nyata terjadi dalam proses pendidikan.¹²

Kurikulum dalam model *full day school* didesain untuk menjangkau masing-masing bagian dari perkembangan anak. Konsep pengembangan dan inivasi sistem pembelajarannya adalah dengan mengembangkan kreativitas yang mencakup integritas dan kondisi kognitif, afektif, dan psikomotorik.¹³

Kurikulum yang dipakai dalam Porgam *Full day school* adalah menggunakan *integrated Curriculum*. Kurikulum terpadu (*terintegrasi*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kurikulum perpaduan antara beberapa jenis kurikulum yang dilaksanakan dalam satu jenjang jenis pendidikan. Perpaduan beberapa jenis kurikulum tersebut diantaranya kurikulum Departemen Pendidikan Nasional (Diknas), kurikulum Kementerian Agama (Kemenag), kurikulum yayasan dan

¹² Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam: dari Normatif-Filosofis ke Praktis* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 1.

¹³ Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 231

kurikulum murid. Kurikulum meliputi rancangan seluruh mata pelajaran yang akan diberikan, lengkap dengan isi, dan implementasinya.¹⁴

Konsep dasar dari sistem *Full day school* ini adalah *Integrated curriculum dan integrated activity* dalam upaya meningkatkan religiusitas peserta didik. Maka dalam penerapan kurikulum yang digunakan terdapat perpaduan antara pelajaran umum yang ditetapkan pemerintah dan pelajaran tambahan yang bertujuan untuk mewujudkan apa yang menjadi visi misi sekolah.¹⁵

Full day school sebenarnya memiliki kurikulum inti yang sama dengan sekolah umumnya, namun mempunyai kurikulum lokal seperti *leadership, Green Education, Teknologi Informatika, mengaji dan lain-lain*. Dengan demikian kondisi anak didik lebih matang dari segi materi akademik dan non akademik. Dengan berbagai strategi yang dikembangkan oleh sekolah *full day school*, peserta didik lebih rileks, tidak terburu-buru dalam melakukan aktivitas sehari-hari dan memberikan pengalaman yang bervariasi. Sedangkan guru dapat memberikan kesempatan untuk mengukur dan mengobservasi perkembangan anak secara leluasa, dan terbinanya kualitas interaksi antara figur guru dan murid secara lebih baik, sehingga

¹⁴ Lilies Widiowati, *Pengembangan Kurikulum Terpadu Sistem Full day school Studi Multi Kasus di SD Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang, SDIT Ihsanul Fikri Kota Magelang dan SD Terpadu Ma"arif Gunungpring Magelang*. Tesis, Salatiga

¹⁵ Ida Nurhayati Setyarini dkk. *Penerapan Sistem Pembelajaran Fun dan Full day school Untuk Meningkatkan Religiusitas Peserta Didik Di SDIT Islam Kudus*, Jurnal Teknologi dan Pembelajaran, Vol. 2, No 2), 239-240

tidak akan muncul murid takut dengan guru, bahkan figur guru benar-benar seseorang yang dapat digugu dan ditiru.¹⁶

Kurikulum integrasi merupakan kurikulaum yang memungkinkan siswa baik secara individu maupun secara klasikal aktif menggali dan menemukan konsep dan prinsip-prinsip secara holistic bermakna dan otentik. Melalui pertimbangan itu maka berbagai pandangan dan pendapat tentang pembelajaran integrasi, tetapi semuanya menekankan pada menyampaikan pelajaran yang bermakna dengan melibatkan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui pembelajaran integrasi para siswa diharapkan memperoleh pengetahuan secara menyeluruh dengan cara mengaitkan satu pelajaran dengan pelajaran yang lainnya.¹⁷

Dari beberapa penjelasan di atas menegenai tentang kurikulum *Full day school*, penulis dapat menyimpulkan bahwa kurikulum yang dipakai dalam sistem *Full day school* adalah kurikulum perpaduan antara kurikulum yang ada didiknas dan kurikulum di kementerian agama serta ditambah dengan kurikulum lokal yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah.

b. Sistem Pembelajaran dan Aktivitas *Full Day School*

Sebelum kita membahas tentang sistem pembelajaran FDS, tentunya kita perlu mengetahui tentang makna sistem pembelajaran itu sendiri. Sistem adalah seperangkat elemen yang saling berhubungan satu sama lain. Adapun sistem

¹⁶ Purnama Susianti dan Ali Ashar, *Pelaksanaan Full day school Sekolah Dasar Islam Dasar Terpadu Al Huda*, Cendikia, Jurnal Studi Keislaman, Vol 1, No. 1, 2015), 78-79

¹⁷ S Nasution, *Asas-Asas Kurikulum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 196

pembelajaran adalah suatu sistem karena merupakan perpaduan berbagai elemen yang berhubungan satu sama lain. Tujuannya agar siswa belajar dan berhasil, yaitu bertambah pengetahuan dan keterampilan serta memiliki sikap benar. Dari sistem pembelajaran inilah akan menghasilkan sejumlah siswa dan lulusan yang telah meningkat pengetahuan dan keterampilannya dan berubah sikapnya menjadi lebih baik.

Full day school (FDS) menerapkan suatu konsep dasar “*Integrated-Activity*” dan “*Integrated-Curriculum*”. Hal inilah yang membedakan dengan sekolah pada umumnya. Dalam FDS semua program dan kegiatan siswa di sekolah, baik belajar, bermain, beribadah dikemas dalam sebuah sistem pendidikan. Titik tekan pada FDS adalah siswa selalu berprestasi belajar dalam proses pembelajaran yang berkualitas yakni diharapkan akan terjadi perubahan positif dari setiap individu siswa sebagai hasil dari proses dan aktivitas dalam belajar. Adapun prestasi belajar yang dimaksud terletak pada tiga ranah yaitu:¹⁸

1) Prestasi yang bersifat kognitif

Adapun prestasi yang bersifat kognitif seperti kemampuan siswa dalam mengingat, memahami, menerapkan, mengamati, menganalisa, membuat analisa dan lain sebagainya. Konkritnya, siswa dapat menyebutkan dan menguraikan pelajaran minggu lalu, berarti siswa

¹⁸ Iwan Kuswanti, *Full day school dan Pendidikan Terpadu*, <https://iwankuswandi.wordpress.com/full-day-school-dan-pendidikan-terpadu/>, diakses pada tanggal 16 Oktober 2017

tersebut sudah dapat dianggap memiliki prestasi yang bersifat kognitif.

2) Prestasi yang bersifat afektif

Siswa dapat dianggap memiliki prestasi yang bersifat afektif, jika ia sudah bisa bersikap untuk menghargai, serta dapat menerima dan menolak terhadap suatu pernyataan dan permasalahan yang sedang mereka hadapi.

3) Prestasi yang bersifat psikomotorik

Yang termasuk prestasi yang bersifat psikomotorik yaitu kecakapan eksperimen verbal dan nonverbal, keterampilan bertindak dan gerak. Misalnya seorang siswa menerima pelajaran tentang adab sopan santun kepada orang lain, khususnya kepada orang tuanya, maka si anak sudah dianggap mampu mengaplikasikannya dalam kehidupannya.

Adapun proses inti sistem pembelajaran FDS antara lain:

- 1) Proses pembelajaran yang berlangsung secara aktif, kreatif, tranformatif sekaligus intensif. System persekolahan dan pola fullday school mengindikasikan proses pembelajaran yang aktif dalam artian mengoptimalisasikan seluruh potensi untuk mencapai tujuan pembelajaran secara optimal baik dalam pemanfaatan sarana dan prasarana di lembaga dan mewujudkan proses pembelajaran yang kondusif demi pengembangan potensi siswa yang seimbang.
- 2) Proses pembelajaran yang dilakukan selama aktif sehari penuh tidak memforsir siswa pada pengkajian, penelaahan

yang terlalu menjenuhkan. Akan tetapi, yang difokuskan adalah system relaksasinya yang santai dan lepas dari jadwal yang membosankan.

Sedangkan aktifitas pembelajaran dalm *Full day school* aktifitas siswa siswi disekolah tidak terbatas hanya dikelas seperti belajar. Aktifitas yang ditawarkan dalam program *Full day school* yaitu *Integrited Activity* dengan pendekatan ini maka seluruh proram dan aktifitas anak di sekolah mulai dari belajar, bermain, makan, dan ibadah, dikemas dalam suatu sistem pembelajaran. Dengan sistem ini pula diharapkan mampu memberikan nilai-nilai kehidupan yang islami pada anak secara utuh dan terintegrasi dalam tujuan pendidikan. Konsep pendidikan yang dijalankan dalm *Full day school* sebenarnya adalah konsep *Effectife School* yaitu bagai mana menciptakan lingkungan yang efektif bagai anak didik sebagai konsekwensinya, anak didik diberi waktu yang banyak dilingkungan sekolah.¹⁹

c. Target dan Kualifikasi Lulusan Sekolah Model *Full day school*

Megenai target yang diharapkan dari Penerapan *Full day school* itu harus dilihat dari jenjang dan jenis pendidikannya, karena dari setiap jenjang memiliki target yang berbeda-beda. Penerapan *Full day school* di jenjang menengah atas tentunya berbeda dengan jenjang pendidikan SD dan SMP.

¹⁹ Saefudin, *Full day school Konsep, dan Kurikulum*, <http://www.jenterasemesta.or.id./2016/08/full-day-school-konsep-dan-kurikulum>. Diakses 16 Oktober 2017

Bagi siswa SMA dituntut memiliki Akademik Skill, maka *Full day school* dituntut harus banyak digunakan untuk mengeksplorasi atau membuktikan teori yang telah mereka pelajari, sehingga mereka akan memiliki tingkat pengetahuan akademik yang tinggi dan siap untuk memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Untuk tingkat SMA, target atau tingkat keberhasilannya diukur dari seberapa besar siswa yang dapat memasuki perguruan tinggi ternama, baik negeri maupun swasta.²⁰

Menurut Yustanto lulusan pendidikan dengan model *Full day school* diharapkan memiliki kualifikasi sebagai berikut:

- 1) Kepribadian Islam tersusun atas dua unsur yaitu: pola pikir (*Aqliya*) dan pola Sikap (*Nafsiyah*), serta memiliki kemampuan pendukung seperti: hafal Al-Quran dan Hadits pilihan, berbicara Bahasa Arab dan Inggris. Dengan Pola pikir siswa diharapkan memiliki pemahaman islam yang baik, yang akan menuntunnya untuk senantiasa berpikir islami. Dengan pola sikap siswa diharapkan memiliki nafsiyah islami yang merupakan wujud ketaatan terhadap ajaran islam dalam aspek ibadah, akhlak., muamalah, aqidah, syariah, dakwah serta fiqih kontemporer.
- 2) Siswa memiliki kemampuan dasar tsaqafah dalam Islam, dan
- 3) Memiliki ilmu kehidupan.

²⁰ Saefudin, *Full day school Konsep, dan Kurikulum*, <http://www.jenterasemesta.or.id/2016/08/full-day-school-konsep-dan-kurikulum>. Diakses 16 Oktober 2017

3. Faktor Penunjang dan Penghambat *Full day school*

Setiap sistem pembelajaran pasti memiliki kelebihan (faktor penunjang) dan kelemahan (faktor penghambat) dalam penerapannya, tak terkecuali dengan sistem *full day school*. Adapun faktor pendukung pelaksanaan sistem *full day school* adalah setiap sekolah mempunyai tujuan yang ingin di capai, tentunya pada tingkat kelembagaan. Untuk menuju ke arah tersebut, diperlukan berbagai kelengkapan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Salah satunya sistem yang akan digunakan di dalam sebuah lembaga tersebut. Apabila kita sudah memiliki sistem yang baik, maka semuanya dapat diberdayakan menurut fungsi masing-masing kelengkapan sekolah.²¹

Faktor-faktor pendukung itu adalah:

a. Kurikulum

Kurikulum merupakan suatu rekontruksi berkelanjutan yang merupakan pengalaman belajar anak didik melalui suatu susunan pengetahuan yang terorganisasikan dengan baik.²²

Kurikulum mempunyai kedudukan sentral dalam seluruh proses pendidikan. Kurikulum mengarahkan segala bentuk aktivitas pendidikan demi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Kurikulum juga merupakan suatu rencana

²¹ Didin Hafidudin, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 4.

²² M. Ahmad, dkk, *Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 13.

pendidikan, memberikan pedoman dan pegangan tentang jenis, lingkup, urutan isi, serta proses pendidikan.²³

b. Manajemen pendidikan

Manajemen atau pengelolaan adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, mengembangkan dan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan SDM, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Dengan adanya manajemen yang efektif dan efisien, maka sangat menunjang dalam pengembangan lembaga pendidikan yang dapat tercapai secara optimal.²⁴

c. Sarana dan prasarana

Sarana pembelajaran atau fasilitas merupakan kelengkapan yang menunjang belajar peserta didik di sekolah. Lengkap tidaknya fasilitas belajar akan mempengaruhi pemilihan metode mengajar.²⁵ Sekolah yang menerapkan *full day school*, diharapkan mampu memenuhi sarana penunjang kegiatan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa.

²³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), 4.

²⁴ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan* (Bandung: Falah Production, 2014), 17.

²⁵ Zaenal Mustakim, *Strategi dan Metode Pembelajaran* (Pekalongan: STAIN Pekalongan Press, 2009), 117.

Sarana prasarana mempunyai arti penting dalam pendidikan, terutama sistem *full day school* karena apabila suatu sekolah tidak terdapat sarana prasarana, maka tidak akan dapat melangsungkan proses belajar mengajar. Anak didik tentu akan belajar lebih baik dan menyenangkan jika suatu sekolah dapat memenuhi segala kebutuhannya. Dengan adanya sarana prasarana yang memadai, maka masalah yang dihadapi anak didik dalam belajar relatif sedikit dan hasil belajar anak didik akan lebih baik.²⁶

d. SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pembangunan bangsa, disamping SDA, serta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Banyak faktor penyebab yang mempengaruhi pembangunan bangsa, salah satu diantara faktor-faktor tersebut adalah kualitas SDM sebagai pelaku utama dan yang paling penting menerima hasil serta dampak pembangunan bangsa itu. Sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi guru. Dalam penerapan *full day school*, guru dituntut untuk selalu memperkaya pengetahuan dan keterampilan serta harus memperkaya diri dengan metode-metode pembelajaran yang tidak membuat siswa bosan. Guru harus mempunyai kualifikasi sebagai tenaga pengajar, karenanya harus memiliki kemampuan profesional

²⁶ Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), 234.

dalam proses pembelajaran, agar pencapaian mutu yang diharapkan akan mencapai target.²⁷

Adanya faktor pendukung, juga diiringi oleh faktor penghambat. Faktor penghambat ini menjadi hal niscaya dalam proses pendidikan. Banyak faktor penghambat dalam penerapan *full day school*, salah satunya adalah masih banyak kekurangan-kekurangan yang dihadapi sekolah untuk meningkatkan mutunya, mayoritas keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan yang dapat menghambat kemajuan sekolah.

Selain faktor siswa, pegawai atau tenaga teknis, dan dana, kualitas guru juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan proses belajar mengajar. Dalam dunia pendidikan senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan professional, bahwa guru itu menghadapi masalah yaitu berkaitan faktor dari dalam, meliputi pengetahuan, keterampilan disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja. Dan berkaitan dalam pekerjaan, meliputi manajemen dan cara kerja yang baik, penghematan biaya, dan ketepatan waktu.

Setiap sistem pembelajaran tidak mungkin ada yang sempurna, tentu memiliki keunggulan dan kekurangan termasuk sistem pembelajaran *full day school*. Di antara kelebihan *full day school* adalah:²⁸

²⁷ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan* (Bandung: Falah Production, 2014), 374.

²⁸ Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, (Jakarta : Ar-Ruzz Media, 2009), 231.

- a) Siswa selain mendapatkan pendidikan umum juga mendapatkan pendidikan keislaman secara layak dan proporsional.
- b) Potensi siswa tersalurkan melalui kegiatan ekstrakurikuler
- c) Perkembangan bakat minat dan kecerdasan anak terantisipasi sejak dini
- d) Siswa akan mendapatkan metode pembelajaran yang bervariasi dan lain daripada sekolah dengan program reguler
- e) Orang tua tidak akan takut anak akan terkena pengaruh negatif karena untuk masuk ke sekolah tersebut biasanya dilakukan tes (segala macam tes) untuk menyaring anak-anak dengan kriteria khusus (IQ yang memadai, kepribadian yang baik dan motivasi belajar yang tinggi)
- f) Sistem pembelajaran *Full day school* memiliki kuantitas waktu yang lebih panjang dari pada sekolah biasa.
- g) Guru dituntut lebih aktif dalam mengolah suasana belajar agar siswa tidak cepat bosan.
- h) Orang tua akan mempercayakan penuh anaknya ada sekolah saat ia berangkat ke kantor hingga ia pulang dari kantor.

Sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah :

- a) Faktor sarana dan prasarana, keterbatasan sarana dan prasarana dapat menghambat kemajuan sekolah, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan yang baik dalam hal sarana prasarana
- b) Siswa akan lebih cepat bosan dan stress dengan lingkungan sekolah, karena melihat jadwal kegiatan pembelajaran yang padat, membutuhkan kesiapan baik fisik, psikologis maupun

intelektual yang bagus. Namun demikian, bagi mereka yang telah siap, hal tersebut bukan suatu masalah, tetapi justru akan mendatangkan keasyikan tersendiri. Oleh karenanya, kejelian dan improvisasi pengelola dalam hal ini sangatlah dibutuhkan.

- c) Mengurangi bersosialisasi dengan tetangga dan keluarga
- d) Kurangnya waktu bermain
- e) Anak-anak akan banyak kehilangan waktu di rumah dan belajar tentang hidup bersama keluarganya.²⁹

Setiap model yang dikembangkan oleh manusia tidak akan memperoleh nilai yang sempurna, dan akan terus meminta perbaikan dan pembaharuan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Kelebihan dan kekurangan pada model pembelajaran *full day school* merupakan hal yang wajar pada setiap sistem pendidikan.

B. Motivasi Kepala Sekolah

1. Teori Motivasi

Kata “motif” diartikan sebagai daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu atau keadaan seseorang yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian perbuatan.³⁰ Motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata “motif” maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu,

²⁹ Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan...* 232.

³⁰ Hamzah B. Uno dan Nurdin Mohamad, *Belajar dengan Pendekatan Paikem*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 193.

terutama bilakebutuhan untuk mencapai tujuan dirasa sangat mendesak.³¹

Membedakan pengertian motif dan motivasi adalah merupakan hal yang sukar. Namun demikian di dalam psikologi disamping istilah "motif" dikenal pula istilah motivasi. Motivasi merupakan istilah yang lebih umum, yang menunjukkan kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhirdaripada gerakan atau perbuatan. Sedangkan motif ialah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.

Morgan menjelaskan istilah motivasi dalam hubungannya dengan psikologi pada umumnya. Menurut Morgan, motivasi bertalian tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut ialah : keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari tingkah laku tersebut (*goal of ends of such behavior*).³² Motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.³³ Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif pada saat-saat tertentu terutama

³¹ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 73.

³² Wasti Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 206.

³³ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 70.

apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Mc. Donald sebagaimana yang dikutip oleh Oemar Hamalik di dalam buku *Proses Belajar Mengajar* menjelaskan ”*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.³⁴

Dari pengertian di atas mengandung tiga unsur penting sebagai berikut:³⁵

- 1) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neuropsiologis dalam organisme manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan *affective arousal*. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif.
- 3) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju kearah suatu tujuan.³⁶

³⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 158.

³⁵ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan...* 70.

³⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 159.

Dengan ketiga unsur di atas dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong/menggerakkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia bertindak laku karena didorong oleh adanya kebutuhan, sehingga tingkah laku seseorang bergantung pada faktor kebutuhan tersebut.

Kebutuhan ini yang menimbulkan ketidak seimbangan, rasa ketegangan yang menuntut kepuasan supaya kembali pada keadaan keseimbangan (*balancing*). Ketidak seimbangan disebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*). Dan bila kebutuhan-kebutuhan itu telah terpenuhi dan terpuaskan aktivitas menjadi berkurang atau lenyap sampai muncul kembali kebutuhan-kebutuhan yang lain.³⁷

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland menurut motif yang ada pada setiap individu, meliputi motif

³⁷ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004),

berprestasi, berkuasa dan persahabatan (*affiliation*).³⁸ Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Teori kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk bersaing atau melampaui standar pribadi. Berdasarkan hasil penelitian Mc Cellend menemukan ciri-ciri orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, antara lain:
 - (a) Menyenangi situasi di mana ia memikul tanggungjawab pribadi atas segala perbuatannya.
 - (b) Menyenangi adanya umpan balik (*feed back*) yang cepat, nyata dan efisien atas segala perbuatannya.
 - (c) Dalam menentukan tujuan prestasinya, ia lebih memiliki resiko yang moderat dari pada resiko yang kecil
 - (d) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif.
- 2) Teori kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu suatu kebutuhan atau kecenderungan untuk memberi kesan atau mempunyai pengaruh atas orang lain dengan tujuan untuk dianggap sebagai seorang yang kuat. Ciri-ciri tingkah laku orang yang memiliki need for power antara lain:
 - (a) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi di mana ia terlibat.
 - (b) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi
 - (c) Senang menjadi anggota suatu organisasi yang

³⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 75.)

mencerminkan prestise

(d) Berusaha menolong orang lain, meskipun pertolongan itu tidak diminta.³⁹

2. Macam-macam Motivasi

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif yang sangat aktif itu sangat bervariasi.

1) Motif dilihat dari dasar pembentukannya

a) Motif bawaan

Motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif itu ada tanpa dipelajari. Contohnya, dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, dorongan untuk beristirahat, dorongan seksual. Motif-motif ini seringkali disebut motif-motif yang disyaratkan secara biologis. Relevan dengan ini, maka Arden N. Frandsen di dalam buku *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* memberi istilah jenis motif *physiological drives*.

b) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif ini timbul karena dipelajari. Contoh dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dan dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat. Motif ini seringkali disebut motif-motif yang disyaratkan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain, sehingga motivasi itu terbentuk. Frandsen di dalam buku *Interaksi dan Motivasi*

³⁹ Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 61.

Belajar Mengajar mengistilahkan dengan *affiliative needs*. Sebab justru dengan kemampuan berhubungan, bekerja sama di dalam masyarakat tercapailah suatu kepuasan diri. Sehingga manusia perlu pengembangan sifat-sifat ramah, kooperatif, membina hubungan baik dengan sesama, apalagi orang tua, guru.

Di samping itu Frandsen,⁴⁰ masih menambahkan jenis-jenis motif berikut ini:

1) *Cognitif motives*

Motif ini menunjukkan pada gejala intrinsik, yakni menyangkut kepuasan individual. Kepuasan individual yang berada di dalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental. Jenis motif seperti ini adalah sangat primer dalam kegiatan belajar di sekolah, terutama yang berkaitan dengan pengembangan intelektual.

2) *Self-expression*

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. Yang pentingkebutuhan individu itu tidak sekedar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu ini terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian. Untuk ini memang diperlukan kreativitas, penuh imajinasi.

3) *Self-enhancement*

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri ini menjadi salah satu keinginan bagi

⁴⁰ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar...* 87.

setiap individu. Dalam belajar dapat diciptakan suasana kompetensi yang sehat bagi anak didik untuk mencapai suatu prestasi.

2) Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis

a) Kebutuhan-kebutuhan organis: yakni motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan bagian dalam dari tubuh (kebutuhan-kebutuhan organis), seperti: lapar, haus, kekurangan zat pembakar, kebutuhan bergerak dan beristirahat/ tidur dan sebagainya.

b) Motif-motif yang timbul sekonyong-konyong (*emergency motives*) ialah motif-motif yang timbul jika situasi menuntut timbulnya tindakan kegiatan yang cepat dan kuat dari kita. Dalam hal ini motif itu timbul bukan atas kemauan kita, tapi karena perangsang dari luar yang menarik kita. Contoh: diwaktu kita sedang asyik belajar, tiba-tiba terdengar teriakan “Tolong”. Seketika itu juga kita terdorong untuk keluar dari rumah dan melakukan sesuatu.

c) Motif Obyektif: ialah motif yang diarahkan/ditujukan ke suatu obyek atau tujuan tertentu di sekitar kita. Motif ini timbul karena adanya dorongan dari dalam diri kita (kita menyadarinya). Contoh: motif menyelidiki, menggunakan lingkungan kita.⁴¹

⁴¹ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), 64.

3) Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Yang termasuk motivasi jasmaniah misalnya: reflek, instink, otomatis dan nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan. Soal kemauan itu pada setiap diri manusia terbentuk melalui empat momen yaitu:

a) Momen timbulnya alasan-alasan

Misalnya seseorang sedang giat belajar di kamar karena (alasanya) sebentar lagi akan menempuh ujian. Sekonyong-konyong dipanggil ibunya dan disuruh mengantar/menemui tamu melihat pertunjukan wayang orang. Di sini timbul alasan baru, mungkin keinginan untuk menghormat tamu, mungkin keinginan untuk tidak mengecewakan ibunya, mungkin pula keinginan untuk menyaksikan pertunjukan wayang orang tersebut.

b) Momen pilih

Momen pilih yaitu keadaan di mana ada alternatif-alternatif yang mengakibatkan persaingan antara atau alasan-alasan itu. Di sini orang menimbang-nimbang dari berbagai segi untuk menentukan pilihan, alternatif mana yang dipilih.

c) Momen putusan

Momen perjuangan alasan-alasan berakhir dengan dipilihnya salah satu alternatif, dan ini menjadi putusan, ketetapan yang menentukan aktivitas yang akan dilakukan.

d) Momen terbentuknya kemauan

Dengan diambilnya sesuatu keputusan, maka timbullah di dalam batin manusia dorongan untuk bertindak melakukan putusan tersebut.⁴²

4) Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hamalik motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:⁴³

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menyertai tindakan, mengajar dengan kegiatan itu akan dicapai tujuan tertentu yang secara langsung merupakan tujuan pengajaran itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi pembelajaran dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan murid. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya timbul dalam diri guru sendiri, misalnya keinginan untuk mendapatkan kepuasan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan sikap untuk berhasil dan lain-lain. Jadi motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, tingkatan hadiah, medali

⁴² Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan...* 73.

⁴³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar...* 161.

pertentangan dan persaingan yang bersifat negatif ialah *sarcasm*, *ridicule*, dan hukuman. Motivasi ekstrinsik ini tetap diperlukan di sekolah, sebab pengajaran di sekolah tidak semuanya menarik minat siswa atau sesuai kebutuhan siswa.⁴⁴

Menurut Sardiman siswa yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan menjadi orang yang terdidik, yang berpengetahuan, yang ahli dalam bidang studi tertentu. Satu-satunya jalan menuju pada tujuan yang ingin dicapai ialah belajar, tanpa belajar tidak mungkin mendapat pengetahuan. Dorongan yang menggerakkan itu bersumber pada suatu kebutuhan, yakni kebutuhan yang berisikan keharusan untuk menjadi orang yang terdidik dan berpengetahuan. Jadi memang motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial, bukan sekedar simbol dan seremonial.⁴⁵

Adapun motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ada ujian dengan harapan mendapat nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu, motivasi

⁴⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar...* 162.

⁴⁵ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 90.

ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.⁴⁶

- 5) Motivasi berdasarkan sifatnya, dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :
- a) Motivasi takut atau *fear motivation*, individu melakukan suatu perbuatan karena takut seseorang melakukan kejahatan karena takut akan ancaman dari kawan-kawannya yang kebetulan suka melakukan kejahatan.
 - b) Motivasi insentif atau *incentif motivation*, individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif. Bentuk insentif ini bermacam-macam. Seperti: mendapatkan honorarium, bonus hadiah, penghargaan, piagam, tanda jasa, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, promosi jabatan, dan lain-lain.
 - c) Sikap atau *attitude motivation* atau *self motivation*. Motivasi ini lebih bersifat instrinsik, muncul dari dalam individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang lebih bersifat ekstrinsik dan datang dari luar individu. Sikap merupakan suatu motivasi karena menunjukkan ketertarikan atau ketidaktertarikan seseorang terhadap suatu objek. Seorang yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu akan

⁴⁶ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 90-91.

menunjukkan motivasi yang besar terhadap hal itu. Motivasi itu datang dari dirinya sendiri, karena adanya rasa senang atau suka serta faktor-faktor subjektif lainnya.⁴⁷

3. Kepala Sekolah

Kata “Kepala Sekolah” terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”, kata kepala dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴⁸

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan materi dan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di tempat yang ia pimpin.⁴⁹

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin, di dalam Islam disebut *khalifah*, dan *Khalifah* adalah orang yang diserahi amanat dan tanggungjawab sebagai pemimpin oleh Allah SWT. sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran sebagai yang berbunyi:

⁴⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 63-64.

⁴⁸ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 55.

⁴⁹ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional... 56.*

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
 إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah:30)⁵⁰

Dalam ayat itu diisyaratkan bahwa Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan.

4. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Untuk menjadi kepala sekolah profesional yang dituntut mampu menjawab tantangan zaman, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dibatasi oleh kegiatan formal dan rutinitas. Tetapi, kepala sekolah dituntut untuk bisa melaksanakan peran serta fungsinya dengan sebaik-baiknya.

⁵⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*... 9.

1) Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan yang non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.⁵¹

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program eklerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Dalam kaitannya dengan motivasi, guru harus mampu membangkit motivasi belajar peserta didik, antara lain dengan memperhatikan prinsip-prinsip: peserta didik akan bekerja keras kalau dia punya minat dan perhatian terhadap pekerjaannya, memberikan tugas yang jelas dan dapat dimengerti, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja

⁵¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 101.

dan prestasi peserta didik, menggunkan hadiah, dan hukuman secara efektif dan tepat guna.⁵²

Kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikinya empat macam nilai, yaitu:

- a) Pembinaan mental, yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hala-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak.
- b) Pebinaan moral, Yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan.
- c) Pembinaan fisik, yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan atau penampilan mereka secara lahiriyah.
- d) Pembinaan artistik, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.⁵³

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kepada tenaga

⁵² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 186.

⁵³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK...* 99.

kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Menurut Hosnan yang menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai manajer. Yaitu:⁵⁴

- a) Proses, adalah suatu cara yang sistemik dalam mengerjakan sesuatu.
- b) Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- c) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator.

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi. Sebagai seorang pemimpin yang dituntut untuk menjadi seorang administrator kepala sekolah harus mempunyai keahlian dibidang administrasi, yaitu mengawasi keseluruhan bagaimana data sekolah, persiapan sekolah tenaga personalia sekolah, serta bagaimana pengelolaan keuangan sekolah.

Kata “administrasi” berasal dari bahasa latin terdiri dari atas kata *ad* dan *ministrare*. Kata *ad* mempunyai arti yang sama dengan kata *to* dalam bahasa inggris,

⁵⁴ Hosnan, *Etika Profesi Pendidik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016), 94-95.

yang berarti “ke” atau “kepada”. Dan kata *ministrare* sama artinya dengan kata *to serve* atau *to conduct* yang berarti “melayani”, atau “membantu”, atau “mengarahkan”. Dalam bahasa Inggris *to administer* berarti pula “mengatur”, “memelihara” (*to look after*), dan “mengarahkan”.⁵⁵

Secara umum kepala sekolah sebagai administrator adalah mampu mengawasi keseluruhan system yang ada di lembaga, dan harus senantiasa dievaluasi, karena ini sangat erat kaitannya dengan kemajuan dan kemunduran lembaga, apalagi lembaga pendidikan sangat rentan dengan kemajuan dan kemunduran, maka administrasi menjadi pokok utama. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas sekolah dapat dianalisa berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Fungsi-fungsi supervisi yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut:

- a) Dalam bidang Kepemimpinan
 - (1) Menyusun rencana dan policy bersama
 - (2) Mengikuti sertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.
 - (3) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.

⁵⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 1.

- (4) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada kelompok.
 - (5) Mengikut sertakan semua anggota dalam menentukan putusan-putusan.
 - (6) Membagi-bagi dan mendelagasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masing-masing.
 - (7) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
 - (8) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.
- b) Dalam hubungan kemanusiaan
- (1) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi kelompoknya.
 - (2) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalsan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis.
 - (3) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap yang demokratis.
 - (4) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
 - (5) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai antara anggota kelompok.
- c) Dalam pembinaan proses kelompok
- (1) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
 - (2) Menimbulkan dan memelihara sikap saling percaya-mempercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan.
 - (3) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.
 - (4) Memperbesar rasa tanggung jawab antar anggota kelompok.

- (5) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertantangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok.
- (6) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

d) Dalam bidang administrasi personal

- (1) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.
- (2) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
- (3) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.

e) Dalam bidang evaluasi.

- (1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
- (2) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.
- (3) Menguasai teknik-teknik pengumpulan dan untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.
- (4) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapatkan gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.⁵⁶

5) Kepala sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

⁵⁶ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 87.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁵⁷

a) Kepribadian Kepala sekolah Sebagai *leader*.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut, yaitu: a) jujur, b) percaya diri, c) Tanggung jawab, d) berani mengambil resiko dan keputusan, e) berjiwa besar, f) emosi yang stabil dan teladan.⁵⁸

Pemahaman terhadap visi misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: 1) Mengembangkan Visi sekolah, 2) Mengembangkan Misi sekolah, dan 3) Melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam:

- a. Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah,
- b. Mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan
- c. Mengambil keputusan untuk eksternal sekolah.

⁵⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*,... 110.

⁵⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 115.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk :

- 1) Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah,
- 2) Menuangkan ide gagasan dalam bentuk tulisan,
- 3) Berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, dan
- 4) Berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.⁵⁹

b) Tipe atau gaya kepemimpinan

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari tiga tipe atau gaya kepemimpinan, yaitu :

a. Kepemimpinan yang Otokratis

Dalam kepemimpinan otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan memaksakan kelompok. Kekusaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahannya dan anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun memberi saran.⁶⁰

⁵⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 116.

⁶⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 48

Kekuasaan seperti ini cepat pudar, dan senantiasa berhenti ditengah jalan atau sebelum waktu memimpinya habis. Dominasi yang berlebihan seperti ini juga yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi terhadap kepemimpinan, atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat agresif pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

b. Kepemimpinan yang *Laissez Fair*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini memberikan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang seperti ini tidak sama sekali memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diberikan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan.⁶¹

c. Kepemimpinan yang Demokratis

Pemimpin yang demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan pemimpin di tengah-tengah anggota bukan majikan terhadap buruhnya. Melainkan sebagai saudara tua dalam teman-teman kerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya.

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara

⁶¹ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan...* 49.

kooperatif untuk menacapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya.⁶²

6) Kepala Sekolah Sebagai *Inovator*.

Dalam Kamus Ilmiah Populer Bahasa Indonesia *Inovator* adalah orang-orang yang mendatangkan hal-hal atau ide-ide metode pembaharuan, printis ide-ide atau gagasan (baru). Kepala sekolah sebagai innivator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektiv, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta fleksibel.⁶³

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*.

Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.⁶⁴

Untuk itu kepala sekolah harus mampu dan memilki inovasi, ide gagasan baru dalam kaitannya memajukan dan mengembangkan sekolah. Karena apapun bentuk sekolahnya

⁶² Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 50.

⁶³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 118.

⁶⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK...* 119.

semua kemajuan dan kemunduran akan ada di keputusan bijak dari seorang kepala sekolah.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi yang sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasinya.⁶⁵

Jadi, sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pusat Sumber Belajar (PSB).

b. Prinsip-prinsip untuk Mendorong Profesionalisme Kerja Tenaga Kependidikan.

⁶⁵ Sudarwan Danim. Dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah Visi dan Strategi Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), 30.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah :

- 1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan,
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut,
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaanya,
- 4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan,
- 5) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman dengan sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.⁶⁶

⁶⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK...* 121.

Jadi, prinsip-prinsip yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat membantu dalam membentuk tenaga kependidikan yang professional, peningkatan tenaga pendidik professional dapat diandalkan guna meningkatkan kualitas pendidikan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Penulis menarik kesimpulan dari pengertian berbagai ahli di atas, secara *konprehensive* yaitu bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional yang diberikan kepercayaan untuk memimpin, dimana sekolah menjadi salah satu tempat berinteraksi antara guru yang memberi pelajaran, siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan.

C. Kinerja Guru

1. Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Guru dapat mencapai kinerja yang maksimal jika guru mau berusaha untuk mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁷

Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja, karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁶⁸

Akadum mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁶⁹ Secara definitif Bernandin dan Russell yang dikutip Akadum mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

⁶⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar*. (Jakarta : Refika Aditama. 2015), 9.

⁶⁸ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2009), 2.

⁶⁹ Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online).(<http://www.suarapembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>) diakses 7 April 2018), 67.

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.⁷⁰

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sementara itu menurut Husaini Usman, kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi: (1) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (2) kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, dan (3) kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan siswa.⁷¹

Pendapat yang berlainan dikemukakan oleh Martinis Yamin yang mengemukakan bahwa guru bertugas sebagai fasilitator yang memiliki peran untuk belajar secara maksimal dengan menggunakan berbagai strategi, metode, media dan sumber belajar melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang

⁷⁰ Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan... 67.

⁷¹ Husaini Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rodyakarya. 2014), 119.

didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.⁷²

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks karena di dalam sekolah terdapat sumber daya-sumber daya yang saling terkait, sehingga perlu dilakukan pengelolaan secara optimal pada sumber daya-sumber daya tersebut, agar dapat terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁷³ Guru merupakan salah satu sumber daya yang kinerjanya mempengaruhi peningkatan mutu sekolah. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik

⁷² Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2008), 10.

⁷³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 81.

kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang guru pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

2. Profesionalisme Guru

Guru diambil dari pepatah Jawa yang kata guru itu diperpanjang dari kata “gu” digugu yaitu dipercaya, dianut, dipegang kata-katanya, “ru” ditiru artinya dicontoh, diteladani, ditiru, diteladani segala tingkah lakunya”.⁷⁴

Guru adalah orang yang sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai pendidikan.⁷⁵ Semula kata guru mengacu pada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman kepada orang lain. Guru berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.⁷⁶

⁷⁴ Kasiram, *Kapita Selektia Pendidikan* (IAIN Malang: Biro Ilmiah, 2009), 119.

⁷⁵ Jasa Ungguh Muliawan, *Pendidikan Islam Integratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 142.

⁷⁶ Abdul Mujib, et al. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006), 87.

Dengan demikian guru adalah profesi yang sangat mulia, karena secara naluri orang yang berilmu itu dimuliakan dan dihormati oleh orang. Dan ilmu pengetahuan itu sendiri adalah mulia, sehingga profesinya sebagai pengajar adalah memberikan kemuliaan.

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

Kadangkala seseorang terjebak dengan sebutan guru, misalnya ada sebagian orang yang mampu memberikan dan memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada orang lain sudah dikatakan sebagai guru. Sesungguhnya seorang guru bukanlah bertugas itu saja, tetapi guru juga bertanggung jawab atas pengelolaan (*manager of learning*), pengarah (*director of learning*), fasilitator dan perencana (*the planner of*

future society) dalam proses belajar.⁷⁷ Kita maksudkan sebagai proses belajar adalah realisasi atau aktualisasi sifat-sifat Ilahi pada manusia, yaitu aktualisasi potensi-potensi manusia agar dapat mengimbangi kelemahan pokok yang dimilikinya, yaitu sifat suka lupa.

Tugas yang mulia seorang guru di dalamnya juga berhadapan dengan seperangkat komponen yang terkait dan mempunyai hubungan yang sangat penting dalam mendidik, untuk menuju pada satu titik optimal dari pengembangan segala potensi yang dimiliki anak didik. Dalam rangka menciptakan kondisi profesional bagi para pendidik, maka harus dilakukan beberapa hal yang berhubungan dengan keprofesionalannya. Seorang guru profesional yang diharapkan sebagai pendidik adalah 1) Guru yang memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap, 2) Guru yang mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK, 3) Guru yang mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain, 4) guru yang memiliki etos kerja yang kuat, 5) guru memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan karir, 6) guru yang berjiwa profesional tinggi.⁷⁸

Seorang guru yang professional menurut Muhaimin harus mempunyai karakteristik yakni (1) komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada dirinya sikap dedikatif,

⁷⁷ Abdul Mujib, et al. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016), 91.

⁷⁸ Ali Hasan dan Mukti Ali, *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2006), 84-85.

komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap continuous improvement. (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu / pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih ketrampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.⁷⁹

Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidikan yang professional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.⁸⁰ Menurut Pidarta dalam Lamatenggo bahwa ada beberapa faktor yang

⁷⁹ Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pemikiran Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 138.

⁸⁰ Lamatenggo, *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo. (Tesis. Universitas Negeri Jakarta”*. 2001), 35.

dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.⁸¹

Selain itu banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari luar seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.⁸²

Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena guru paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Guru selalu di intervensi, tidak adanya kemandirian atau otonomi itulah yang mematikan profesi guru dari sebagai pendidik menjadi pemberi instruksi atau penatar, bahkan sebagai penatar guru juga tidak memiliki otonomi sama sekali,

⁸¹ Lamatenggo, Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah... 35.

⁸² Lamatenggo, Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah ... 98.

selain itu ruang gerak guru selalu dikontrol melalui keharusan membuat satuan pelajaran (SP), padahal seorang guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di atas lima tahun sebetulnya telah menemukan pola belajarnya sendiri. Dengan dituntutnya guru setiap kali mengajar membuat SP maka waktu dan energi guru banyak terbuang, waktu dan energi yang terbuang ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan dirinya.

“Akadum menyatakan dunia guru masih terselingkung dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan; (1) profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya. Rendahnya gaji berimplikasi pada kinerjanya; (2) profesionalisme guru masih rendah”.⁸³

Akadum juga mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru.

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total.
- 2) Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan.
- 3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan,

⁸³ Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan...67.

- 4) Masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.⁸⁴

Menurut E. Mulyasa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut ini :

- a. Sikap mental, Berupa motivasi disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal informal, maupun nonformal.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan.
- e. Hubungan Industrial, dapat :
 - 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - 2) Menciptakan Hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - 3) Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong terwujudnya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas sekolah.

67. ⁸⁴ Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan...

- f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
- h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- j. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas dan memperkecil pemborosan.
- l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.⁸⁵

4. Penilaian Kinerja

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka

⁸⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 139-140

pengambilan keputusan.⁸⁶ Dengan demikian dalam setiap kegiatan penilaian ujungnya adalah pengambilan keputusan. Berbeda dengan penelitian yang berujung pada pemecahan masalah. Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi. Setiap pegawai dilingkungan organisasi manapun sudah tentu memiliki tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan pimpinan organisasi. Menilai dan mengukur kinerja guru perlu ditetapkan kriterianya.

Dale Yoder dalam Hasibuan Malayu mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.⁸⁷ Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.⁸⁸

⁸⁶ Akadum. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan...

⁸⁷ Hasibuan Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2015), 25.

⁸⁸ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 231.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan Malayu, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi nyata pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.⁸⁹

Adapun tujuan penilaian menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Akadum adalah:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Akadum adalah:⁹⁰

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai.

⁸⁹ Hasibuan Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 25.

⁹⁰ Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan...

Menurut Husaini Usman ada 5 faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu: (1) kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan, (4) kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu, dan (5) konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.⁹¹Aspek-aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut bermacam-macam aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, supervisi, kehadiran dan konservasi.

5. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Kinerja Guru (APKG). Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan

⁹¹ Husaini Usman, *Menjadi Guru Profesional...* 489.

proses pembelajaran yang bermutu, (3) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:⁹²

a. Perencanaan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: a) identitas silabus, b) standar kompetensi, b) standar kompetensi (SK), c) kompetensi dasar (KD), d) materi pembelajaran, e) kegiatan pembelajaran, e) kegiatan pembelajaran, e) kegiatan pembelajaran, f) indikator, g) alokasi waktu, h) sumber pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen-komponen, yaitu: a) identitas RPP, b) standar kompetensi (SK), c) kompetensi dasar (KD), d) indikator, e) tujuan pembelajaran, f) materi pembelajaran, g) metode pembelajaran, h) langkah-langkah kegiatan, i) sumber pembelajaran, j) penilaian.

⁹² Depdiknas, *Tentang Guru dan Dosen*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 75.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

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

1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas, seperti pelaksanaan piket kebersihan kelas, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, media audio visual. Kemampuan guru dalam penggunaan media dan sumber belajar lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya, seperti memanfaatkan media yang sudah ada.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karna siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab, metode diskusi dipadukan dengan penugasan dan sebagainya.

c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah

D. Penelitian yang Relevan

Dalam penulisan tesis ini, penulis masih menggunakan rujukan-rujukan atau referensi dari karya-karya ilmiah lain, seperti

tesis, jurnal, ataupun karya-karya ilmiah yang masih berkaitan dengan pokok masalah yang penulis teliti selain dari buku-buku yang menjadi sumber.

Sebagai tinjauan pustaka yang penulis gunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Jurnal (Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru) yang ditulis oleh Mohammad Zulkifli dan Arif Darmawan. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Instansi pendidikan yang memberikan motivasi kepada guru dengan baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan yang positif terhadap kesejahteraan guru. Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru.⁹³
2. Tesis dengan judul “Sistem Full Day School dalam Pembentukan Karakter Siswa Kelas IV SD Muhammadiyah Pakel Yogyakarta” yang ditulis oleh *Siti Mujayanah*. Berdasarkan hasil penelitiannya memperoleh kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, perencanaan pelaksanaan pembentukan karakter yang meliputi kegiatan rutinitas sekolah, kegiatan spontan serta metode yang digunakan dalam pembentukan karakter; *Kedua*, proses pelaksanaan pembentukan karakter dilakukan dengan merealisasikan program perencanaan seperti kegiatan rutinitas yang

⁹³ Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Mei 2014, Vol. 3, No. 02, 148 – 155.

direalisasikan melalui kegiatan keagamaan, ketertiban dan kegiatan pembelajaran. Kegiatan spontan diwujudkan dengan kegiatan siswa seperti mengucapkan salam, sapa, terima kasih dan sebagainya. *ketiga*, adapun metode pendukung terbentuknya karakter pada siswa ialah metode keteladanan yang digunakan untuk membimbing siswa agar selalu melakukan hal yang baik seperti yang diajarkan dan dipraktikkan oleh gurunya.⁹⁴

3. Tesis yang berjudul “Pengaruh Implementasi *Full Day School* Terhadap Tingkat Kecerdasan Emosional dan Penyesuaian Sosial di MI Sultan Agung Sleman” yang ditulis oleh *Nur Asni Afiana Afiah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: implementasi *full day school* berpengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosional siswa di MI Sultan Agung Sleman yang mana nilai koefisien korelasi sebesar 0,437. Sedangkan implementasi *full day school* berpengaruh terhadap penyesuaian sosial siswa di MI Sultan Agung Sleman yang mana nilai koefisien korelasi sebesar 0,586.

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, peneliti menyajikan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan karya yang penulis lakukan. Namun tentu saja akan terdapat kesamaan baik dari segi teori yang digunakan, dan metode penelitian yang dipakai. Sedangkan perbedaan yang penulis maksud adalah, *pertama*, variabel yang digunakan antara satu dengan yang lainnya

⁹⁴ Siti Mujayanah, Sistem Full Day School dalam Pembentukan Karakter Siswa Kelas IV SD Muhammadiyah Pakel Yogyakarta, (UIN Sunan Kali Jaga, Pascasarjana Program Pendidikan Agama Islam, tahun 2016)

berbeda, *kedua*, tujuan penelitian yang hendak dicapai, *ketiga*, tempat penelitian yang menjadi lokasi, dan *keempat*, populasi dan sampel yang dijadikan responden penelitian.

E. Kerangka Berpikir

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, ia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.⁹⁵

Kinerja sendiri merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampikan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan

⁹⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 166.

kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹⁶

Untuk menunjukkan suatu penampilan kinerja yang baik seorang guru harus menjalankan peran dan fungsinya dalam lingkungan lembaga pendidikan. Kinerja guru dapat terlaksana secara optimal jika ditunjang dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu:

1. Variabel individu, yaitu meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografi (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
2. Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
3. Variabel psikologi, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.⁹⁷

Guru merupakan kunci utama pelaksanaan pendidikan yang akan mengantarkan peserta didik pada perubahan perilaku, kecerdasan dan akan menentukan kemajuan bangsa pada masa yang akan datang. Menurut Samana, guru adalah pelajar seumur hidup.⁹⁸

Full Day School memang menjanjikan banyak hal, diantaranya: kesempatan belajar siswa lebih banyak, guru bebas menambah materi melebihi muatan kurikulum biasanya dan bahkan mengatur waktu agar lebih kondusif, orang tua siswa

⁹⁶ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...* 168.

⁹⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...* 170

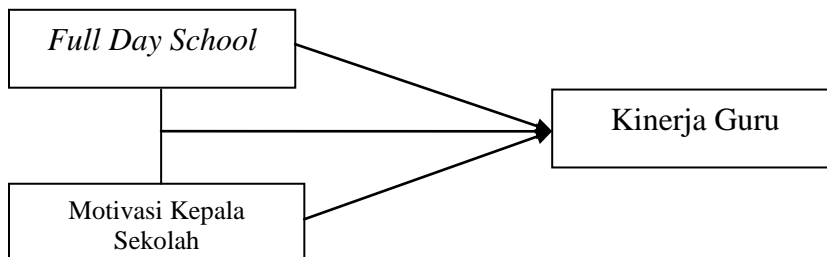
⁹⁸ Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta, Kanisius, 2004), 15.

terutama yang bapak-ibunya sibuk berkarier di kantor dan baru bisa pulang menjelang maghrib mereka lebih tenang karena anaknya ada di sekolah sepanjang hari dan berada dalam pengawasan guru. Dalam *full day school* lamanya waktu belajar tidak dikhawatirkan menjadikan beban karena sebagian waktunya digunakan untuk waktu-waktu informal. Cryan dan Others dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya *full day school* memberikan efek positif bahwa anak-anak akan lebih banyak belajar dari pada bermain, karena lebih banyak waktu terlibat dalam kelas yang bermuara pada produktivitas yang tinggi, juga lebih mungkin dekat dengan guru, dan siswa juga menunjukkan sikap yang lebih positif, terhindar dari penyimpangan-penyimpangan karena seharian berada di kelas dan dalam pengawasan guru.⁹⁹

Dalam penerapan *full day school*, guru dituntut untuk selalu memperkaya pengetahuan dan keterampilan serta harus memperkaya diri dengan metode-metode pembelajaran yang sekiranya tidak membuat siswa bosan karena *full day school* adalah sekolah yang menuntut siswanya seharian penuh berada di sekolah. Sekolah-sekolah yang menerapkan *full day school* juga umumnya adalah sekolah yang memiliki fasilitas baik, tenaga pengajar berkualitas dan memiliki target yang jelas untuk setiap program pengajarannya. Dapat disimpulkan *full day school* adalah sekolah plus yaitu plus waktu belajar, plus fasilitas, dan plus yang lainnya.

⁹⁹ Bobbi Departer., Mark Reardon & Sarah Singger Naurie, *Quantum Teaching (Mempraktekan Quantum teaching di ruang kelas-kelas)*, (Bandung: Kaifa, 2003), 7.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian, sehingga peneliti dapat menduga terdapat pengaruh *full day school* dan motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Adapun bentuk skema yang dapat peneliti gambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar: 2.1 Skema Hubungan Variabel Penelitian

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hasil pengembangan dari rumusan masalah yang peneliti ajukan. Sebagai salah satu unsur dari penelitian korelasional, hipotesis penelitian diajukan sebagai bahan acuan guna mempermudah peneliti dalam menentukan tujuan akhir dari penelitian.

Karena hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan yang ada. Hipotesis penelitian terdiri dari dua buah jawaban, yaitu hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis penelitian yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1	H₀	:	Tidak terdapat pengaruh <i>full day school</i> terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.
---	----------------------	---	---

	Ha	:	Terdapat pengaruh <i>full day school</i> terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.
2	Ho	:	Tidak terdapat pengaruh motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.
	Ha	:	Terdapat pengaruh motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.
3	Ho	:	Tidak terdapat pengaruh <i>full day school</i> dan motivasi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.
	Ha	:	Terdapat pengaruh <i>full day school</i> dan motivasi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon.