

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan penjelasan mengenai landasan-landasan teori yang dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian. Teori-teori yang dipakai adalah yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diduga berhubungan dengan prestasi belajar siswa. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri anak yang bersifat biologis. Yang dapat digolongkan ke dalam faktor internal adalah kecerdasan/intelegensi, bakat, minat dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri anak, antara lain adalah faktor keluarga, sekolah, lingkungan masyarakat dan sebagainya.

2.1 Studi Tentang Prestasi Belajar

Penelitian tentang prestasi belajar siswa sangat banyak dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Utami Munandar (1999:119) melakukan penelitian tentang hubungan antara beberapa perubahan lingkungan keluarga dan kinerja anak, termasuk intelegensi, kreativitas dan prestasi belajar. Dari hasil penelitian tersebut, digambarkan bahwa makin tinggi pendidikan orangtua maka akan meningkatkan prestasi siswa. Yang menarik adalah latar belakang pendidikan orangtua yang sangat menentukan adalah latar belakang pendidikan ibu. Latar belakang pendidikan ibu lebih jelas dan positif hubungannya dengan peningkatan prestasi siswa jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan ayah. Dari penelitian tersebut juga digambarkan sejauhmana keluarga mampu menyediakan fasilitas tertentu untuk anak yang dapat meningkatkan prestasi belajarnya yaitu penyediaan sarana belajar seperti buku-buku referensi, surat kabar bahkan sarana internet.

Kondisi latar belakang orangtua yang mempengaruhi prestasi belajar siswa juga diteliti oleh Gillian Hampden (Gillian Hampden : 2009).

Data yang diperoleh dari Program for International Student Student Assessment (PISA) menunjukkan bahwa kondisi latar belakang orangtua akan mempengaruhi prestasi belajar siswa. Siswa yang mempunyai orangtua dengan status tunggal (*single parent*) akan berbeda prestasi belajarnya jika dibandingkan dengan orangtua yang lengkap. Kondisi ini dimungkinkan karena dengan *single parent*, orangtua tersebut harus lebih berjuang dalam memenuhi semua kebutuhan anaknya sampai kepada masalah ekonomi dan perhatian terhadap sekolah anaknya, sehingga waktu yang dimiliki untuk membimbing belajar anaknya tentu akan berbeda dengan kondisi yang bukan orangtua tunggal.

Latar belakang pendidikan orangtua juga akan mempengaruhi prestasi anak karena orangtua yang berpendidikan tinggi diharapkan akan mampu membantu anak-anaknya dalam mengerjakan pekerjaan rumah atau tugas-tugas dari sekolah. Orangtua juga secara tidak langsung mempengaruhi prestasi siswa dengan menyediakan mereka buku-buku dan sarana pendidikan lainnya di rumah.

Sebuah model yang dibuat oleh Keeves menggambarkan sumberdaya keluarga pada tiga dimensi yaitu dimensi struktural, dimensi proses dan dimensi perilaku (Keeves dalam Imam Sutadji : 1997). Dimensi struktural dari sumberdaya keluarga adalah faktor-faktor seperti tingkat pendidikan orangtua, pendapatan orangtua dan jumlah keluarga. Sementara dimensi proses terdiri dari pola interaksi antara orangtua dan anak serta alokasi waktu orangtua. Dimensi perilaku termasuk perilaku orangtua dan pengharapan orangtua terhadap pendidikan anak-anak mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Jennifer dan Ed Leonard pada tahun 2009 menggambarkan bahwa faktor sosial ekonomi atau Socio-Economic Status (SES) berhubungan dengan peningkatan prestasi siswa. Penelitian ini dilakukan terhadap siswa-siswa di Mississippi. Sekolah yang mempunyai latar belakang sosial ekonomi siswanya dengan status yang bagus, maka prestasi belajar siswanya lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang mempunyai status latar belakang sosial ekonomi siswanya kurang bagus (Leonard, Ed dkk : 2009).

Perbedaan jenis kelamin diyakini juga berpengaruh terhadap perbedaan pencapaian prestasi belajar siswa. Hal ini dibuktikan oleh Barkatsas, Anastasios dkk dalam penelitiannya yang dilakukan pada bulan April 2009 (Barkatsas, dkk : 2009). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa siswa laki-laki lebih tinggi prestasi belajar matematikanya dibandingkan dengan siswa perempuan. Hal tersebut juga dikaitkan dengan kemampuan siswa laki-laki yang lebih baik dalam menguasai teknologi yang menunjang pembelajaran matematika jika dibandingkan dengan siswa perempuan.

Timothy J.Cleary dan Peggy P.Chen melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi bagi pencapaian prestasi belajar siswa. Dari hasil penelitiannya tersebut diperoleh hasil bahwa siswa sekolah menengah yang mempunyai motivasi yang baik dalam belajar akan mempunyai dampak yang bagus dalam peningkatan prestasi belajar (Timothy J.Cleary & Peggy P.Chen : 2009).

Motivasi dalam belajar adalah faktor yang penting karena hal tersebut merupakan keadaan yang mendorong keadaan siswa untuk melakukan belajar. Persoalan mengenai motivasi dalam belajar adalah bagaimana cara mengatur agar motivasi dapat ditingkatkan. Demikian pula dalam kegiatan belajar mengajar seorang anak didik akan berhasil jika mempunyai motivasi untuk belajar. Nasution (1995:73) mengatakan motivasi adalah “segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.” Sedangkan Sardiman (1992:77) mengatakan bahwa “motivasi adalah menggerakkan siswa untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu.”

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu (a) motivasi intrinsik dan (b) motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang atas dasarnya kesadaran sendiri untuk melakukan sesuatu pekerjaan belajar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya dari luar diri seseorang siswa yang menyebabkan siswa tersebut melakukan kegiatan belajar.

Dalam memberikan motivasi seorang guru harus berusaha dengan segala kemampuan yang ada untuk mengarahkan perhatian siswa kepada sasaran tertentu. Dengan adanya dorongan ini dalam diri siswa akan timbul inisiatif dengan alasan mengapa ia menekuni pelajaran. Untuk membangkitkan motivasi kepada mereka, supaya dapat melakukan kegiatan belajar dengan kehendak sendiri dan belajar secara aktif.

Penelitian tentang prestasi siswa seringkali didasarkan pada paradigma fungsi produksi pendidikan. Beberapa penelitian mengukur hubungan antara faktor-faktor input dan output (Bowles, 1970; Thomas, 1971 dalam Imam Sutadji, 1997). Karena proses sekolah tidak terjadi dalam kondisi vakum, paradigma itu mengasumsikan bahwa prestasi siswa merupakan fungsi dari faktor internal sekolah dan faktor eksternal sekolah (Gordon dan Breivogel, 1976; Heynemann dan Loxley, 1983).

Penelitian mengenai faktor internal sekolah bersifat menguji hubungan antara kualitas dan kuantitas kunci input (misalnya guru, petugas administrasi sekolah, pendidikan, peralatan, fasilitas, dan lain-lain) dan prestasi siswa yang diukur oleh nilai ujian (Hanushek, 1981). Penelitian mengenai faktor eksternal sekolah mencoba untuk mengukur pengaruh sumberdaya keluarga dan masyarakat (misalnya pendapatan keluarga, dan lain-lain) pada proses belajar siswa, dan pengaruh sekolah adalah konstan.

Penelitian tentang input dan output dalam pendidikan memasukkan karakteristik guru sebagai prediktor variabel. Keberadaan guru sebagai pusat kegiatan pengajaran di kelas merupakan bagian yang telah disepakati dalam melaksanakan apa yang tertuang dalam kurikulum pendidikan (Windham, 1990 dalam Imam Sutadji, 1997). Windham telah berupaya untuk mengidentifikasi karakteristik guru sebagai indikator mutu guru seperti : (1) pencapaian pendidikan formal, (2) training guru, (3) gaji guru, (4) pengalaman kerja guru, (5) teacher turnover, (6) asal etnis dan kebangsaan, (7) penguasaan bidang studi, (8) kemampuan verbal, dan (9) sikap.

Asumsinya adalah bahwa jumlah dan mutu pendidikan akademis maupun training guru mempunyai korelasi dengan pengetahuan guru dan

kemampuan untuk menanamkan pengetahuan tertentu kepada siswa-siswanya. Pada kebanyakan studi tentang prestasi belajar siswa, ukuran indikator ini adalah lamanya pendidikan guru atau training dan latar belakang pendidikan. Sumber daya guru dapat digolongkan dalam tingkat akreditasi, pengalaman kerja sebelumnya, dan training yang pernah diikuti.

Penelitian tentang *School Effectiveness Studies* memberi keyakinan bahwa kualitas guru memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar siswa (Katzman dalam Imam Sutadji : 1997). Hal tersebut berdasarkan asumsi bahwa : (1) makin tinggi pendidikan guru maka akan lebih memberikan kemampuan penyebarluasan atau memberikan motivasi yang lebih besar untuk mengajar atau menghasilkan pengetahuan yang lebih baik, (2) pengalaman dalam mengajar akan meningkatkan kemampuan mengajar menjadi lebih baik yang pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan prestasi siswa yang lebih tinggi.

Guru yang efektif dalam mengajar akan berdampak terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini diungkapkan oleh Ronald H.Heck dalam penelitiannya pada tahun 2009. Heck melihat bahwa ada korelasi antara effectiveness of successive teacher dengan peningkatan prestasi belajar siswa di bidang matematika dan membaca.

Variabel kapasitas kepala sekolah dinilai dapat memberikan kontribusi penting pada penentuan prestasi siswa (Glaman dalam Imam Sutadji : 1997). Ukuran yang paling umum digunakan adalah tingkat pendidikan. Karakteristik ini kadangkala menggunakan indikator training di bidang manajemen disamping kemampuan kepala sekolah. Pada prinsipnya, pengalaman dianggap sama pentinnya dengan pendidikan formal atau khusus karena training akan menentukan kompetensi kepala sekolah itu dalam mengelola lingkup pekerjaan mereka.

2.2 Prestasi Belajar

2.2.1 Hakikat Belajar

Pengertian belajar menurut Morgan seperti yang dikutip oleh Purwanto (1996:84) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dalam tingkah laku, yang terjadi sebagai suatu hasil dari latihan atau pengalaman. Perubahan tersebut adalah suatu proses dari belum mampu ke arah sudah mampu.

Winkel (1996:53) memberikan pengertian tentang hakikat belajar. Menurutnya belajar adalah suatu aktivitas mental/psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, ketrampilan dan nilai serta sikap. Perubahan itu relatif bersifat konstan dan berbekas, dapat berupa hasil yang baru atau penyempurnaan terhadap hasil yang telah diperoleh sebelumnya.

Menurut Cronbach (1954:47), *learning is shown by a change in behavior as a result of experience*. Seseorang dikatakan sudah belajar jika telah menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Belajar yang baik adalah dengan mengalami dan menggunakan panca inderanya. Senada dengan pendapat di atas, Lester Crow dan Alice Crow dalam Roestiyah (1994:8) mengatakan bahwa belajar adalah perubahan individu dalam kebiasaan, pengetahuan dan sikap. Seseorang mengalami proses belajar jika ada perubahan dari tidak tahu menjadi tahu dan menguasai suatu ilmu pengetahuan.

Pengertian belajar juga disampaikan oleh Sadiman (1993:1-3), menurutnya belajar adalah suatu proses yang kompleks yang terjadi pada semua orang dan berlangsung seumur hidup sejak masih bayi sampai liang lahat. Bahwa salah satu tanda seseorang telah belajar sesuatu adalah adanya perubahan tingkah laku dalam dirinya. Perubahan tersebut adalah meliputi perubahan pengetahuan (kognitif), ketrampilan (psikomotorik) dan sikap (afektif).

Sumadi Suryabrata (1993:249) mengatakan bahwa ada hal-hal pokok sebagai ciri kegiatan belajar, yaitu :

1. Belajar itu membawa perubahan (dalam arti behavioral changes, aktual maupun potensial);
2. Perubahan pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru yang berlaku dalam waktu relatif lama;
3. Perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa belajar adalah aktivitas yang dilakukan seseorang secara sengaja melalui latihan sehingga diperoleh kemampuan baru dan terjadi perubahan-perubahan yang disebut hasil belajar. Perubahan tersebut merupakan proses yang terjadi dalam diri individu yang belajar dan tidak dapat dilihat, namun melalui perubahan kemampuan dan tingkah laku yang baru, dapat diamati dan diukur sebagai prestasi belajar.

2.2.2 Hakikat Prestasi Belajar

Sekolah sebagai unit organisasi yang melaksanakan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan perlu ditingkatkan baik manajemen organisasinya maupun sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. Salah satu kinerja sekolah sebagai suatu unit organisasi adalah prestasi belajar peserta didik/siswa. Prestasi belajar siswa merupakan indikator kinerja organisasi yang perlu dikaji dalam usaha memberikan rekomendasi kebijakan publik untuk pengambil keputusan di bidang pendidikan.

Prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu. Prestasi akademik adalah hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian. Sementara prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru.

Hasil belajar menurut Wasty Soemanto (1990:99) dapat berupa perubahan kualitatif individu, sehingga tingkah lakunya berkembang. Belajar bukan sekedar pengalaman, belajar adalah suatu proses, berlangsung secara aktif dan integratif dengan menggunakan berbagai bentuk perbuatan untuk mencapai tujuan.

Ralph Tyler dalam Suharsimi Arikunto (1990:21) mengaitkan pengertian prestasi belajar dengan evaluasi pendidikan yang didefinisikan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauhmana tujuan pendidikan sudah tercapai. Selanjutnya Arikunto menyatakan bahwa evaluasi hasil belajar merupakan hasil dari proses pembelajaran dimana guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasil belajar siswa. Dalam hal ini guru bertugas mengukur apakah siswa sudah menguasai ilmu yang dipelajari sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Pengertian prestasi belajar menurut Zainal Arifin (1991:3) adalah kemampuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam menyelesaikan pengajaran/pendidikan. Prestasi belajar merupakan masalah yang bersifat perennial dalam sejarah kehidupan manusia, karena seumur hidupnya manusia selalu mengejar prestasi menurut bidang dan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu prestasi belajar bagi kehidupan manusia pada tingkat dan jenis tertentu dapat memberikan kepuasan tertentu, khususnya manusia yang berada di lingkungan pendidikan.

Nana Sudjana (1985:5) berpendapat bahwa untuk mengetahui prestasi siswa, perlu dilakukan penilaian hasil belajar yang merupakan proses pemberian nilai terhadap hasil-hasil belajar yang dicapai siswa dengan kriteria tertentu. Oleh karena itu menurut Nana, hasil belajar siswa pada hakikatnya adalah perubahan tingkah laku. Tingkah laku sebagai hasil belajar dalam pengertian yang luas mencakup bidang kognitif, afektif dan psikomotorik.

Diantara ketiga ranah yakni ranah kognitif, afektif dan psikomotorik, menurut Nana Sudjana (Sudjana, 1990:23) ranah kognitiflah yang paling sering dinilai oleh para guru di sekolah karena berkaitan dengan

kemampuan para siswa dalam menguasai isi bahan pelajaran. Karena itu, unsur yang ada dalam prestasi siswa terdiri dari hasil belajar dan nilai siswa. Selanjutnya Hutabarat (1998:11-12) menggolongkan hasil belajar ada empat, yaitu :

- a. Pengetahuan, yaitu hasil belajar dalam bentuk bahan informasi, fakta, gagasan, keyakinan, prosedur, hukum, standar dan konsep lainnya.
- b. Kemampuan, hasil belajarnya dapat berupa kemampuan untuk menganalisis, memproduksi, mencipta, mengatur, merangkum, membuat generalisasi, berpikir rasional dan menyesuaikan.
- c. Kebiasaan dan ketrampilan, hasil belajarnya berbentuk kebiasaan perilaku dan ketrampilan dalam menggunakan semua kemampuan yang dimiliki.
- d. Sikap, hasil belajarnya dalam bentuk apresiasi, minat, pertimbangan dan selera.

Prestasi belajar yang menurut Nana Sudjana datanya diperoleh dari hasil penilaian, merupakan informasi yang sangat berguna sebagai umpan balik dalam proses kegiatan belajar mengajar lebih lanjut. Tinggi rendahnya prestasi belajar yang diperoleh siswa dapat dipandang sebagai ukuran untuk menentukan keberhasilan studinya. Dengan demikian prestasi belajar dapat menunjukkan tingkat kemampuan siswa dalam usaha melaksanakan tugas belajar yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Sebaik apapun guru merencanakan proses belajar mengajar, prestasi belajar akhirnya akan berpulang kepada siswa. Slamento (1995) mengungkapkan bahwa disamping perbedaan kapasitas intelektual, prestasi belajar juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berada dalam diri siswa yang sedang belajar, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar individu yang sedang belajar.

2.3.1. Gender (jenis kelamin)

Kata gender sudah menjadi bagian dari kamus yang dipakai sehari-hari oleh para pembuat kebijakan, pembuat keputusan, maupun para pelaksana pembangunan. Pemakaian kata gender sudah menjadi umum, begitu umumnya sampai istilah ini menjadi sebuah cantolan untuk memenuhi sebuah syarat pemberian bantuan yang sifatnya internasional. Kata ini sering diucapkan dan dituliskan untuk menyebut konsep apa pun yang ada hubungannya dengan sudut pandang gender. Namun sesungguhnya pemahaman yang tepat tentang istilah gender belum tersosialisasi dengan baik dan meluas sehingga masih banyak yang mengartikan bahwa gender adalah isu perempuan. Konsep gender sebagai suatu perbedaan yang dialami oleh laki-laki maupun perempuan belum sepenuhnya dipahami. Untuk itu, perlu dipahami terlebih dahulu apakah itu jenis kelamin, apakah itu gender, dan bagaimana peran gender.

Menurut Rahardjo (2001:2) jenis kelamin adalah perbedaan biologi antara laki-laki dan perempuan. Jika disimak secara biologi dapat diketahui bahwa seseorang disebut laki-laki atau perempuan karena sifat-sifat biologi yang berbeda secara kodrati. Seseorang disebut perempuan karena memiliki alat reproduksi dengan organ tubuh yang berfungsi secara spesifik. Gender adalah identifikasi untuk laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh budaya, termasuk didalamnya peran dan kewajiban untuk laki-laki dan untuk perempuan, hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan, undang-undang, kebijakan, program dan lainnya sering memperkuat konstruksi budaya ini. Peran gender adalah berkaitan dengan peran, tugas, kegiatan pekerjaan yang dianggap sesuai dengan masing-masing jenis kelamin dalam masyarakat.

Di dalam kehidupan bermasyarakat, terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak dari segi biologi semata melainkan juga dari segi perilaku, jenis pekerjaan, sifat-sifat yang umumnya dilakukan oleh laki-laki dan perempuan serta dari selera model dan berbagai tradisi seperti kebiasaan, adat atau hal-hal lain yang sudah berakar di dalam kehidupan sosial dan budaya suatu masyarakat. Jadi, pembedaan jenis kelamin antara

perempuan dan laki-laki di dalam kehidupan masyarakat terjadi secara bersamaan yaitu perbedaan dalam bentuk biologis dan perbedaan menurut peran di dalam konteks sosial budaya yang dihidupkan oleh masyarakat. Pembagian yang secara biologis disebut perbedaan jenis kelamin atau seks, sedangkan perbedaan menurut sosial budaya masyarakat disebut gender. (Hatmadji, 2002:7-8).

Secara lebih jelas, jenis kelamin atau seks adalah pembagian yang ditentukan oleh Tuhan atau juga disebut dengan kodrat Tuhan karena fungsinya tidak dapat ditukarkan ataupun diubah. Ketentuan ini telah ada sejak adanya manusia yang diciptakan oleh Tuhan di bumi dan akan tetap ada sepanjang terdapat kehidupan manusia dan tidak mengenal tempat maupun suku, ras ataupun bangsa. Gender adalah pembagian peran, tanggung jawab, hak, dan kewajiban dari laki-laki dan perempuan secara berbeda yang ditetapkan oleh ketentuan sosial budaya dan masyarakat. Oleh karena itu, gender bukanlah kodrat atau ketentuan dari Tuhan. (Women Support Project II, 2001:10).

Sampai saat ini masih terdapat kontroversi mengenai perbedaan prestasi belajar akibat perbedaan gender. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arphan (1989) diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan prestasi belajar antara siswa perempuan dan laki-laki. Tetapi Syahrial (1990) menemukan adanya perbedaan prestasi belajar dimana siswa laki-laki pada umumnya mempunyai prestasi belajar yang lebih baik daripada siswa perempuan. Jika mengacu pada pendapat Gunarsa (1982), harus diakui adanya perbedaan bidang jasmani dan unsur kejiwaan antara laki-laki dan perempuan. Hal inilah yang diduga mempengaruhi kesiapan belajar, sehingga dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan prestasi belajar berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

2.3.2. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) penggerak seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya

dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah memperoleh kekuatan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam kehidupan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut McClelland yang dikutip oleh Kasim (1993:29), yang dimaksud dengan motivasi untuk mencapai suatu hasil (*achievement motivation*) adalah motivasi kewiraswastaan, yaitu keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang tertinggi (*excellence*) atau keinginan untuk berhasil, sukses dalam suasana persaingan. McClelland menjelaskan bahwa hampir setiap orang mempunyai motif untuk mencapai suatu keberhasilan, kenyataannya tidak setiap orang mempunyai motif tersebut. Misalnya di Amerika Serikat hanya sekitar 10% dari penduduk yang sangat mempunyai motif tersebut.

Gibson, Ivancevich dan Donnely mengatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Dalam definisi tersebut ada kekuatan yang ada dalam diri seseorang, dan kekuatan yang dimaksud bisa berarti karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang mendorong orang tersebut mau melakukan sesuatu atau mengarahkan perilakunya pada tujuan-tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi atau institusi, sasaran atau tujuan itu tidak hanya tujuan individu yang harus dicapai, tetapi juga tujuan organisasi tersebut. Artinya bahwa motivasi dimaksudkan untuk menggerakkan perilaku karyawan agar kebutuhannya tercapai, tetapi sekaligus juga untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Motivasi berarti ada suatu kesediaan untuk mau melakukan yang terbaik dan maksimal ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu (Robins, 1988). Jadi, motivasi menginginkan adanya tujuan yang hendak dicapai yaitu tujuan

atau kebutuhan organisasi dan individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang ada di dalam diri seseorang yang diwujudkan dalam suatu perilaku yang tampak. Artinya bahwa seseorang melakukan sesuatu dalam suatu tindakan yang nyata karena didorong oleh faktor-faktor tertentu.

Langkanya manusia yang mempunyai motivasi berprestasi disebabkan oleh tindakan seseorang dalam konteks apapun termasuk dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya ditentukan oleh adanya tenaga dorongan dari dalam dirinya serta rangsangan dari lingkungan yang berada di luar dirinya. Rangsangan dari dalam diri seseorang berkaitan erat dengan suatu kebutuhan yang dirasakan, sedangkan rangsangan dari luar berkaitan erat dengan cita-cita dan harapannya seperti status sosial, uang, jabatan, dan lain-lain. Hal itu menyebabkan tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan suatu keinginan atau kebutuhan.

Adanya kebutuhan menimbulkan motif. Menurut Sardiman (1996:73) motif adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif menjadi daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan dirasakan sangat mendesak. Menurut Kasim yang mengutip pendapat McClelland (1993:29) secara mental motif terletak diantara keadaan sadar dan keadaan tidak sadar, yaitu daerah dimana terletak lamunan (*daydreams*) yaitu orang berbicara kepada dirinya sendiri tanpa sadar akan hal tersebut. Jadi motif adalah kebutuhan, keinginan, tekanan, dorongan dan desakan hati yang membangkitkan dan mempertahankan gairah individu untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Stan Kossen, kebutuhan manusia dapat ditetapkan untuk berbagai tingkat yang merupakan suatu hierarki dan menurut Maslow, tiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sedikit banyaknya sebelum tingkat berikutnya menjadi penting. Maslow

mengemukakan suatu konsep yang membedakan lima tingkat kebutuhan manusia yang berbentuk piramida. Tingkat kebutuhan tersebut dimulai dari kebutuhan fisik yang merupakan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Kossen (1993:128-129) menjelaskan, suatu hal pokok dari teori hierarki kebutuhan, bahwa suatu kebutuhan yang terpenuhi tidak lagi memotivasi. Kebutuhan golongan yang lebih bawah tidak lagi menjadi penting, tetapi kebutuhan golongan yang lebih tinggi mempunyai arti yang lebih besar bagi individu dan kebutuhan-kebutuhan dasarnya menjadi terpenuhi. Berdasarkan hal itu, Sardiman menegaskan bahwa dalam proses pembelajaran setiap tingkat di atas hanya dapat dibangkitkan apabila telah dipenuhi tingkat motivasi di bawahnya. Bila guru menginginkan siswanya belajar dengan baik, maka harus dipenuhi tingkat yang terendah sampai yang tertinggi.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Zainun (1994:52) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu motivasi ekstrinsik yang sifatnya menyehatkan dan datangnya dari luar, seperti kondisi lingkungan dan iklim organisasi dimana seseorang itu berada. Sedangkan motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dalam diri seseorang, seperti penghargaan penuh atas prestasi yang diperoleh dari pelaksanaan kerja yang memang jauh lebih besar perannya dalam mewujudkan kepuasan. Sementara menurut McClelland yang dikutip Jusuf Nusjirwan dalam Ensiklopedi Nasional Indonesia (ENI) (1997:107) bila pada seseorang kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa lebih kuat dari pada kebutuhan untuk berprestasi, maka tipis kemungkinan orang yang bersangkutan untuk sukses.

Dari ketiga teori motivasi tersebut, Maslow dengan Teori Kebutuhan atau Herzberg dengan Teori Dua Faktor dan McClelland dengan Teori Kebutuhan Prestasi mempunyai persamaan. Pendekatan dari ketiga teori motivasi tersebut adalah pendekatan isi yang memusatkan perhatian pada apa yang menimbulkan motivasi perilaku individu, sehingga menurut Jusuf

Nusyirwan dalam ENI, fantasi atau khayalan seseorang mengungkapkan motivasi-motivasi itu. Jika isi khayalan seseorang berubah atau diubah, maka akan terjadi pula perubahan pada motivasinya.

Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu yang didorong oleh faktor kepuasan dan ingin tahu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri, yang kemudian disebut juga dengan motivasi intrinsik. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang ataupun stimulus dari luar (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk-bentuk penghargaan lainnya) adalah 'motivasi ekstrinsik'. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian siswa mau melakukan sesuatu atau belajar.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari rangsangan di dalam diri setiap individu. Ia terdiri daripada dorongan dan minat individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharap ataupun meminta ganjaran. Bruner (1966) mengaitkan motivasi intrinsik ini dengan naluri ingin tahu dan dorongan mencapai kemudahan belajar bagi murid yang baru masuk sekolah. Bagaimanapun, bukan semua motivasi intrinsik diwujudkan secara nyata, akan tetapi ada juga motivasi intrinsik yang dibentuk melalui pembelajaran dan pengalaman yang membawa kepuasan. Contohnya, kebiasaan membaca buku cerita dan bermain alat musik merupakan gerakan motivasi intrinsik yang dibentuk berdasarkan pembelajaran dan pengalamannya.

Harter (1981) mengenal pasti lima dimensi kecenderungan motivasi intrinsik dalam bidang pembelajaran. Dimensi-dimensi ini adalah insentif bekerja untuk memuaskan minat dan sifat ingin tahu, percobaan untuk mencapai penguasaan yang bebas, penilaian yang bebas berkenaan dengan apa yang hendak dilakukan di dalam kelas dan semangat untuk dapat meraih keberhasilan. Pelajar yang lebih cenderung ke arah motivasi intrinsik menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka mempunyai insentif yang lebih untuk belajar memanfaatkan kepuasan diri sendiri daripada mengambil hati

guru untuk mendapatkan nilai yang baik. Mereka lebih suka mencoba mengatasi masalah dengan sendirinya daripada bergantung pada bantuan ataupun bimbingan guru. Mereka juga menerapkan suatu sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan ataupun kegagalan mereka di dalam kelas tanpa bergantung pada guru untuk mendapatkan hasil ataupun penilaian.

Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas yang membawa manfaat kepada individu itu sendiri. Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk-bentuk seperti pujian, insentif, hadiah, dan nilai. Selain itu membentuk suasana dan lingkungan yang kondusif juga dapat dikategorikan kedalam bentuk motivasi ekstrinsik, karena hal tersebut dapat mendorong seorang pelajar untuk lebih giat belajar. Contoh motivasi ekstrinsik yaitu, pujian yang diberikan oleh guru kepada seorang anak didiknya karena pekerjaannya yang baik akan menyebabkan daya usaha atau motivasi anak didiknya tersebut meningkat.

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya (konsekwensi positif) dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan (konsekwensi negatif). Konsekwensi positif ialah stimulus atau peristiwa yang menyebabkan kemajuan dalam pembelajaran ataupun perubahan kelakuan ke arah yang positif. Konsekwensi ini lazimnya menggembirakan dan dapat disebut sebagai ganjaran. Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru ketik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru ketik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru ketik tersebut menyenangi konsekwensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin

bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekwensi positif lagi di kemudian hari.

Konsekwensi yang tidak menyebabkan kemajuan dalam pembelajaran adalah konsekwensi negatif. Konsekwensi negatif adalah stimulus atau peristiwa yang diberikan setelah suatu respons berlaku, sehingga dimungkinkan akan mengakibatkan peningkatan respons itu. Sebagai contohnya adalah guru yang memberikan konsekwensi mengelakkan sesuatu yang menghalang pelajar daripada memberikan perhatian dalam kelas supaya pelajar itu dapat menumpukan perhatian pada konsekwensi utama.

Antara jenis konsekwensi, terdapat konsekwensi utama dan konsekwensi sekunder. Konsekwensi utama terdiri dari benda ataupun peristiwa yang memberi kesan langsung kepada kelakuan seseorang dan tidak bergantung pada pembelajaran suatu konsekwensi. Contohnya, gula-gula dan mainan. Anak-anak yang diberi gula-gula apabila dia berkelakuan baik akan terus berkelakuan baik karena mereka tahu mereka akan mendapat ganjaran itu. Konsekwensi utama ini diberikan kepada pelajar karena mereka belum tahu cara bertindak apabila mendapat konsekwensi sekunder. Konsekwensi sekunder ialah stimulus atau peristiwa yang memperkuat suatu respons melalui pembelajaran. Konsekwensi ini bersifat linguistik ataupun sosial. Contohnya pujian guru, perhatian guru, marah, senyuman dari guru ataupun apapun yang mengisyaratkan perasaan seorang guru. Konsekwensi ini menjadi konsekwensi sekunder setelah berlakunya pembelajaran beberapa lama.

Menurut Walberg (1986), kedua jenis konsekwensi ini penting bagi peningkatan kualitas dan kuantitas pembelajaran anak didik (pelajar). Di dalam kelas, guru perlu mengetahui jenis konsekwensi yang hendak diberikan dan seberapa sering guru perlu memberikan konsekwensi tersebut kepada muridnya. Ada konsekwensi yang dapat diberikan dengan sering, contohnya pujian, dukungan ataupun bujukan. Menurut Kazdin (1984), konsekwensi lebih berkesan apabila diberikan sesering mungkin pada peringkat pembelajaran baru. Oleh karena itu, pada saat pelajar berada dalam tahap awal untuk

mempelajari sesuatu (kewajiban baru), mereka sebaiknya diberi pujian dan dukungan sesering mungkin.

Hukuman adalah suatu bentuk konsekwensi negatif dan ia sebaiknya tidak diberikan. Hukuman lazimnya digunakan oleh guru untuk menghapuskan kelakuan pelajar yang tidak baik. Hukuman ini mungkin berupa pekerjaan tambahan, skorsing, hukuman fisik dan berbagai jenis hukuman lainnya. Guru juga dapat menggunakan sindiran, kemarahan dan kritikan untuk menghukum kelakuan pelajar. Hampir semua jenis hukuman memberikan kesan buruk kepada pelajar. Oleh karena itu, konsekwensi jenis ini lebih baik tidak dilakukan. Hukuman boleh diberikan apabila jenis hukuman itu dibenarkan oleh pihak sekolah ataupun sesuai dengan ajaran yang diberlakukan.

Menurut penelitian McClelland yang dikutip Stoner dan Freeman (1992:15), orang yang berhasil dalam kedudukan yang kompetitif, motivasi prestasinya rata-rata di atas baik. Dalam penelitiannya McClelland menemukan bahwa orang yang memiliki kebutuhan yang besar akan prestasi mempunyai ciri-ciri: (1) bersemangat jika unggul; (2) mau mengambil resiko yang diperhitungkan; (3) mau bertanggung jawab sendiri; (4) memilih tugas yang menantang; (5) menghendaki umpan balik; (6) bekerja tidak untuk uang atau penghargaan.

Sementara menurut A.M. Sardiman (1996:83) ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi yaitu: (1) tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai), (2) ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), (3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapai), (4) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, (5) lebih senang bekerja mandiri, (6) penuh dengan kreativitas, (7) dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), (8) tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini, (9) senang mencari dan memecahkan masalah.

Suarni (2004), merinci ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu: (1) kemauan keras untuk berusaha mencapai

keberhasilan, (2) berorientasi pada keberhasilan, (3) inovatif dan kreatif, (4) bertanggungjawab, dan (5) mengantisipasi kegagalan.

Apabila seseorang memiliki ciri-ciri motivasi tersebut, maka orang itu mempunyai motivasi yang sangat kuat dalam berprestasi. Hal tersebut sangat penting dalam kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, apabila siswa selalu bersemangat jika unggul, tekun mengerjakan tugas, ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri dengan dorongan bekerja bukan semata demi uang atau penghargaan. Siswa yang belajar dengan baik lebih suka memilih tugas yang menantang dan mengutamakan pentingnya umpan balik serta mampu mempertahankan pendapatnya. Lebih jauh, siswa mampu mengambil resiko yang diperhitungkan, sehingga peka dan responsif terhadap berbagai masalah umum.

Dari ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan kecenderungan dalam diri individu untuk mencapai prestasi secara optimal. Berkaitan dengan prestasi belajar siswa, motivasi berprestasi tidak lain adalah dorongan yang tumbuh pada siswa untuk mencapai keunggulan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.3. Status Sosial Ekonomi

Di dalam kehidupan bermasyarakat terdapat pembeda posisi atau kedudukan seseorang maupun kelompok di dalam struktur sosial tertentu. Perbedaan kedudukan dalam masyarakat dalam sosiologi dikenal dengan istilah lapisan sosial. Lapisan sosial merupakan sesuatu yang selalu ada dan menjadi ciri yang umum di dalam kehidupan manusia. Seorang sosiolog yang bernama Sorokin menyatakan bahwa lapisan sosial adalah perbedaan penduduk atau masyarakat ke dalam kelas-kelas secara bertingkat (secara hirarki) (Soejono Soekanto, 2003:228).

Sedangkan menurut sosiolog, lapisan sosial itu mempunyai dua pengertian, yaitu:

- a. Lapisan sosial adalah tataran/tingkatan status dan peranan yang relatif bersifat tetap di dalam suatu sistem sosial, tataran di sini menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan hak, kehormatan, pengaruh dan kekuasaan.
- b. Lapisan sosial adalah kelas sosial atau sistem kasta. Sistem kasta ini dapat dijumpai di masyarakat Hindu Bali, yaitu adanya kelas-kelas sosial yang bertingkat-tingkat dari atas ke bawah, yaitu:
 - Kasta Brahmana,
 - Kasta Kesatria,
 - Kasta Wesia, dan
 - Kasta Sudra (Dimiyati Mahmud, 1989:32)

Lahirnya atau terjadinya lapisan sosial di masyarakat disebabkan pada masyarakat terdapat sesuatu yang dihargai lebih dari yang lain atau sesuatu yang dianggap mempunyai nilai tinggi, seperti: uang atau, benda-benda yang bernilai ekonomis atau, keturunan atau ketaatan dalam beragama. Sesuatu yang dihargai atau dinilai tinggi itulah yang menjadi sebab terjadinya lapisan sosial dalam kehidupan masyarakat.

Selanjutnya, terjadinya lapisan sosial di masyarakat dapat terjadi melalui dua jalan diantaranya adalah:

- a. Dapat terjadi dengan sendirinya dalam proses pertumbuhan masyarakat, artinya tidak sengaja dilahirkan. Misalnya atas dasar pemilikan uang, lahir lapisan sosial atas dan bawah atau atas dasar tinggi rendahnya tingkat pendidikan formal dan ilmu pengetahuan, ada golongan cendekiawan dan ada golongan bukan cendekiawan.
- b. Dapat dengan sengaja diciptakan oleh sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Hal tersebut dapat kita jumpai pada pembagian lapisan sosial atas dasar kekuasaan dan wewenang dalam organisasi formal. Untuk membentuk sistem lapisan masyarakat menurut Soemarjan dan Soelaeman (1974:256) terdapat dua unsur yaitu: status dan peranan. Menurut Polak (Ary Gunawan, 2000:40) dikatakan bahwa, yang dimaksud dengan status ialah kedudukan

seseorang dalam kelompok serta dalam masyarakat sedangkan peranan memiliki dua arti, yaitu:

- a. Dari sudut pandang individu berarti sejumlah peranan yang timbul dari berbagai pola yang di dalamnya individu tersebut ikut aktif.
- b. Peranan secara umum menunjuk pada keseluruhan peranan itu dan menentukan apa yang dikerjakan seseorang untuk masyarakatnya.

Dari pendapat tersebut kiranya jelas bahwa kedudukan sosial intinya adalah posisi seseorang di dalam masyarakat. Kemudian yang dimaksud dengan peranan adalah tindakan seseorang dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Peranan yang melekat pada seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Jadi apabila seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat maka ia juga menjalankan suatu peranan.

Berdasarkan penjelasan di atas, lapisan sosial diwujudkan oleh kedudukan dan peranan. Sedangkan ukuran atau kriteria yang biasa digunakan untuk menggolongkan anggota masyarakat ke dalam suatu lapisan (stratifikasi sosial) menurut Soekanto adalah ukuran kekayaan, ukuran kekuasaan, ukuran kehormatan dan ukuran ilmu pengetahuan.

Selain itu status sosial ekonomi masyarakat dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Pekerjaan akan menentukan status sosial ekonomi karena dari bekerja segala kebutuhan akan dapat terpenuhi. Pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi namun usaha manusia untuk mendapatkan kepuasan dan mendapatkan imbalan atau upah, berupa barang dan jasa akan terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan seseorang akan mempengaruhi kemampuan ekonominya, untuk itu bekerja merupakan suatu keharusan bagi setiap individu sebab dalam bekerja mengandung dua segi, kepuasan jasmani dan terpenuhinya kebutuhan hidup.

Dalam kaitan ini Soeroto (1986:5) memberikan definisi mengenai pekerjaan sebagai berikut: Pekerjaan adalah kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa bagi diri sendiri atau orang lain, baik orang melakukan dengan dibayar atau tidak. Selanjutnya Soeroto (1986:167) menjelaskan mengenai pekerjaan sebagai berikut: Dengan bekerja orang akan memperoleh pendapatan. Pendapatan ini memberikan kepadanya dan keluarganya untuk mengkonsumsi barang dan jasa hasil pembangunan dengan demikian menjadi lebih jelas, barang siapa yang mempunyai produktif, maka ia telah nyata berpartisipasi secara nyata dan aktif dalam pembangunan.

Selanjutnya ditinjau dari aspek ekonomis Ida Bagus Mantra (1991:188) menyatakan bahwa bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang dan jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan baik berupa uang atau barang dalam kurun waktu tertentu.

Kemudian menurut pedoman ISCO (*International Standart Clasification of Oecupation*) pekerjaan diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Profesional ahli teknik dan ahli jenis
- b) Kepemimpinan dan ketatalaksanaan
- c) Administrasi tata usaha dan sejenisnya
- d) Jasa
- e) Petani
- f) Produksi dan operator alat angkut

Dari berbagai klasifikasi pekerjaan diatas, orang akan dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dalam masyarakat tumbuh kecenderungan bahwa orang yang bekerja akan lebih terhormat di mata masyarakat, artinya lebih dihargai secara sosial dan ekonomi.

Jadi untuk menentukan status sosial ekonomi yang dilihat dari pekerjaan, maka jenis pekerjaan dapat diberi batasan sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang berstatus tinggi, yaitu tenaga ahli teknik dan ahli jenis, pemimpin ketatalaksanaan dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta, tenaga administrasi tata usaha.
- b) Pekerjaan yang berstatus sedang, yaitu pekerjaan di bidang penjualan dan jasa.
- c) Pekerjaan yang berstatus rendah, yaitu petani dan operator alat angkut/bengkel.

b. Pendidikan

Pendidikan sangatlah penting peranannya dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan memiliki pendidikan yang cukup maka seseorang akan mengetahui mana yang baik dan mana yang dapat menjadikan seseorang menjadi berguna baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain yang membutuhkannya.

Adapun pengertian pendidikan yang lebih jelas, dapat dilihat dalam pengertian-pengertian pendidikan yang diungkapkan oleh beberapa pakar pendidikan sebagai berikut. Pendidikan menurut Soekanto (1969:143):

“Pendidikan merupakan suatu alat yang akan membina dan mendorong seseorang untuk berfikir secara rasional maupun logis, dapat meningkatkan kesadaran untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya (seefektif dan seefisien mungkin) dengan menyerap banyak pengalaman mengenai keahlian dan keterampilan sehingga menjadi cepat tanggap terhadap gejala-gejala sosial yang terjadi”.

Sedangkan menurut Kartono (1980:77) “Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis dan intensional dibantu oleh metode dan teknik ilmiah diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan adalah upaya untuk mengarah pada tercapainya perkembangan yang dapat merangsang suatu cara berfikir yang rasional, kreatif dan sistematis. Dengan pendidikan dapat memperluas keilmuan, meningkatkan kemampuan dan potensi serta membuat seseorang lebih peka terhadap setiap gejala-gejala sosial yang muncul.

Kemudian Poerbakawatja (1970:114) menjelaskan mengenai tujuan pendidikan yaitu membentuk manusia susila yang cakap dan warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab tentang kesejahteraan masyarakat dan tanah air. Dengan pendidikan ini diharapkan dapat membuka pikiran seseorang untuk menerima hal-hal yang baru (sub culture baru) baik berupa teknologi, materi, sistem teknologi maupun berupa ide-ide baru serta bagaimana cara berfikir secara alamiah untuk kelangsungan hidup dan kesejahteraan dirinya, masyarakat dan tanah airnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diulas beberapa fungsi dari pendidikan yang antara lain adalah sebagai berikut:

- Membina dan membentuk sikap mental seseorang
- Menambah pengetahuan seseorang
- Merangsang seseorang untuk berfikir logis, praktis dan sistematis dengan menggunakan metode-metode dan teknik-teknik ilmiah.

Pendidikan merupakan proses aktualisasi diri terhadap potensi kemampuan manusia untuk diwujudkan kedalam tujuan yang diinginkannya, serta pendidikan diarahkan kepada usaha-usaha pembangunan kepribadian bangsa, modernisasi terhadap lingkungan serta peningkatan terhadap kemampuan berfikir. Pendidikan merupakan suatu proses pembangunan individu dan kepribadian seseorang, dilaksanakan dengan sadar dan penuh tanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai yang bersifat normatif sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, juga dapat meningkatkan kesempatan berfikir baik secara teoritis maupun praktis untuk melanjutkan hidup dan kehidupan dalam lingkungan yang selalu berubah dan menuntut adanya perubahan pendidikan yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan sedini mungkin, merupakan tanggung jawab bersama baik keluarga, masyarakat maupun pemerintah. Oleh karena itu peran aktif masyarakat dalam semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan perlu didorong dan ditingkatkan.

Pendidikan merupakan proses belajar yang dapat dilakukan manusia seumur hidupnya, baik melalui sekolah maupun luar sekolah. Pendidikan masyarakat dapat diperoleh melalui:

- a) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang dilakukan melalui atau dalam suatu lembaga (pendidikan) yang legal formal, yang memiliki peraturan yang telah ditetapkan dan berjenjang, seperti sekolah.
- b) Pendidikan non formal yaitu pendidikan diluar lembaga formal (sekolah) dimana biasanya merupakan pendidikan yang berjangka pendek dan biasanya lahir dari kebutuhan yang sehat dirasakan keperluannya, lalu persyaratannya lebih fleksibel, tidak seperti pendidikan formal. Contohnya kursus-kursus, penataran, training yang secara khusus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai suatu persoalan.
- c) Pendidikan informal, merupakan pendidikan yang sama sekali tidak terorganisasi secara structural, lebih merupakan pengalaman individu mandiri dan pendidikannya tidak terjadi di dalam suatu proses belajar mengajar sebagaimana dalam pendidikan formal dan pendidikan non formal. Contohnya seperti pendidikan yang terjadi sebagai akibat wajar dari fungsi keluarga, media massa, acara-acara keagamaan dan lain sebagainya.

c. Pendapatan

Pendapatan akan mempengaruhi status sosial seseorang, terutama akan ditemui dalam masyarakat yang materialis dan tradisional yang menghargai status sosial ekonomi yang tinggi terhadap kekayaan. Christopher (1997:287) mendefinisikan pendapatan berdasarkan kamus ekonomi adalah uang yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah sewa, bunga, laba dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Tarigan (2006:20) pendapatan perseorangan dapat diartikan sebagai semua pendapatan yang diterima oleh rumah tangga. Jadi pendapatan seseorang dapat berasal dari gaji, komisi, honorarium, bunga deviden dan banyak lagi sumbernya.

Biro Pusat statistik merinci pendapatan dalam kategori sebagai berikut:

- a) Pendapatan berupa uang adalah segala penghasilan berupa uang yang sifatnya regular dan diterima biasanya sebagai balas atau kontra prestasi, sumbernya berasal dari:
- Gaji dan upah yang diterima dari gaji pokok, kerja sampingan, kerja lembur dan kerja kadang-kadang
 - Usaha sendiri yang meliputi hasil bersih dari usaha sendiri, komisi, penjualan dari kerajinan rumah.
 - Hasil investasi yakni pendapatan yang diperoleh dari hak milik tanah. Keuntungan serial yakni pendapatan yang diperoleh dari hak milik.
- b) Pendapatan yang berupa barang yaitu : Pembayaran upah dan gaji yang ditentukan dalam beras, pengobatan, transportasi, perumahan dan kreasi.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas Pitono (1982:20) mendefinisikan pendapatan adalah sebagai “Seluruh penerimaan baik berupa uang ataupun barang baik dari pihak lain maupun dari hasil sendiri, dengan jalan dinilai sejumlah atas harga yang berlaku saat ini”

Untuk menentukan besar kecilnya pendapatan jelas tidak bisa, hal ini perlu penyesuaian dengan perubahan harga yang terjadi. Untuk itu Pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) baru untuk DKI Jakarta ditetapkan sebesar Rp. 1.069.865,- per bulan untuk seorang pekerja atau karyawan (sumber: www.nakertrans.go.id) Jadi seseorang yang bekerja dalam satu bulan berpendapatan minimal Rp. 1.069.865,- dan apabila suami isteri bekerja minimal Rp.2.139.730,- per bulan.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa pendapatan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat ekonomi seseorang. Apabila seseorang mempunyai pendapatan yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa tingkat ekonominya tinggi juga. Disamping memiliki penghasilan pokok setiap Keluarga biasanya memiliki penghasilan lain yang meliputi penghasilan tambahan dan penghasilan insidental.

d. Pemilikan

Selain pekerjaan, pendidikan dan pendapatan yang menjadi ukuran status sosial ekonomi seseorang, masih ada lagi yaitu pemilikan. Pemilikan barang-barang yang berhargapun dapat digunakan untuk ukuran tersebut. Semakin banyak seseorang itu memiliki sesuatu yang berharga seperti rumah dan tanah, maka dapat dikatakan bahwa orang itu mempunyai kemampuan ekonomi yang tinggi dan mereka semakin dihormati oleh orang-orang disekitarnya.

Apabila seseorang memiliki tanah, rumah sendiri, sepeda motor, mobil, komputer, televisi dan tape biasanya mereka termasuk golongan orang mampu atau kaya. Apabila seseorang belum mempunyai rumah dan menempati rumah dinas, punya kendaraan, televisi, tape, mereka termasuk golongan sedang. Sedang apabila seseorang memiliki rumah kontrakan, sepeda dan radio biasanya termasuk golongan biasa.

Jadi melihat status sosial ekonomi seseorang dapat dilihat dari :

- Status kepemilikan rumah yang ditempati
- Barang-barang berharga yang dimiliki

2.4. Hakikat Kepemimpinan

Koontz dan O'Donnell (1989:123) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah mempengaruhi orang-orang untuk mengikuti pencapaian tujuan umum sebuah kelompok. Akan tetapi Suradinta (1997:11) membedakan pengertian antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam suatu organisasi tidak satupun yang tidak menggunakan seorang pemimpin, sekecil apapun suatu organisasi pasti memiliki seorang pemimpin yang merupakan pengarah, pembimbing, yang memberikan

motivasi dan mampu mengevaluasi kinerja dari pekerja dan organisasi, Dale (2003:50), menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah dapat memberi contoh yang baik, berkomunikasi secara jelas, memperlakukan karyawan secara adil, menetapkan tujuan dengan jelas dan menyampaikan kepada karyawan, serta memantau perkembangan dan menurutnya juga bahwa menyebutkan bahwa pemimpin sebaiknya tidak memberi perintah yang kontradiktif kepada stafnya, dan tidak selalu menggosip mengenai rekan kerja atau atasannya.

Menurut Rasyid (2000:95) kepemimpinan adalah suatu konsep yang merangkum berbagai segi dari interaksi, pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengejar tujuan bersama, sementara menurut Goleman (2000:9) bahwa seorang pemimpin tidak hanya membimbing dan menuntun tapi juga memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mengeluarkan upaya terbaiknya bagi organisasi.

Dengan demikian, tugas dasar dari seorang pemimpin sangat erat sekali berpengaruh dengan emosi. Hersey dan Blanchard (1988:86) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai "*the process of influencing the activities of an individual or a group in effort stoward goal achievement in a given situation*". Kepemimpinan itu merupakan sebuah proses, yaitu bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi individu atau kelompok, dimana pengaruh tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu dimana pengaruh yang dilakukan tidak berlangsung sama setiap saat, namun hanya muncul pada situasi-situasi tertentu.

Pada prinsipnya menurut Sartono (2004:93) kepemimpinan itu memiliki dua peran strategis, yaitu mempengaruhi dan motivasi. Peran strategis tersebut harus dimainkan khususnya dalam kepemimpinan di sektor birokrasi publik, agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat, dan menurutnya ada beberapa peran yang mempengaruhi, yaitu :

- a). Menjadi seorang pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih.
- b). Berusaha memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak.

- c). Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran.
- d). Senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan.
- e). Tumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan, bahwa mereka memiliki kemampuan dan potensi kerja yang tinggi.
- f). Usahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka sebagai partner atau tim kerja.

Kepemimpinan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam sistem administrasi, khususnya yang terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Kepemimpinan organisasi khususnya pada organisasi publik menyangkut pada gaya pribadi pemimpin, apakah gaya otoriter, demokratis, atau laiser faire. Kepemimpinan pada suatu organisasi juga ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin, apakah mereka mempunyai kecerdasan yang tinggi, disiplin yang tinggi, memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan, kepercayaan diri yang tinggi, dan mempunyai inisiatif.

Oleh karena itu pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya menurut Mc. Gregor dalam (Suwarno, 1994:85-89), bahwa:

- a). Umumnya manusia tidak suka bekerja dan bila memungkinkan menghindar dari pekerjaan itu;
- b). Orang itu harus dipaksa, dibina, dikendalikan, dan diancam dengan sanksi agar dapat melaksanakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan organisasi; dan
- c). Umumnya manusia lebih suka dibina karena ingin menghindar dari tanggung jawab, dan secara relatif mempunyai sedikit ambisi serta menghendaki keamanan dalam segala hal.

2.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan perlu memahami dimensi-dimensi organisasi, teori-teori organisasi, prinsip-prinsip organisasi dan fungsi administrasi dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah

sebagai pemimpin perlu memahami pula keefektifan kepemimpinan (leadership effectiveness), pendekatan pendekatan, gaya dan perilaku kepemimpinan (Halpin, 1971).

Ciri kepala sekolah seabad yang lalu adalah guru bagi anak dan orang tua dewasa. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kelas, sering sebagai guru utama dan juga mengajar para kolega yang kurang terlatih atau yang kurang berpengalaman tentang proses atau substansi pengajaran. Ketika sekolah berkembang lebih kompleks, kepala sekolah mengangkat pembantu. Ide tersebut berlaku sampai abad ke dua puluh sebelum ditetapkan adanya guru kelas (Gorton, 1976).

Menurut Davis & Thomas (1989), dalam suatu sekolah yang bagus kita dapat menjumpai kepala sekolah yang agresif, profesional dan dinamis, tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Deskripsi singkat kualitas dan perilaku yang menandai sekolah dalam sekolah yang berhasil antara lain:

1. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya (sekolah akan menjadi apa), dan mendorong stafnya untuk bekerja untuk merealisasi visi tersebut.
2. Memiliki harapan yang tinggi baik terhadap prestasi siswa maupun kinerja para staf.
3. Mengamati guru dalam kelas dan memberikan masukan yang positif, dan konstruktif dalam menyelesaikan masalah peningkatan pengajaran.
4. Mendorong pemanfaatan waktu mengajar yang efisien dan merancang prosedur untuk meminimalkan gangguan.
5. Memanfaatkan material dan tenaga secara kreatif.
6. Memonitor prestasi individu dan kelompok siswa dan memanfaatkan informasi untuk perencanaan pengajaran.

Banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sedikit sekali menghabiskan waktunya untuk hal-hal seperti kurikulum dan pengajaran. Diyakini juga bahwa sedikit sekali kepala sekolah yang dipersiapkan untuk kepemimpinan pengajaran. Umumnya para guru, orang

tua dan pemerhati pendidikan yang lain tidak menyadari pentingnya peranan aktif secara instruksional kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang efektif, sekolah di mana setiap orang memperhatikan pengajaran dan prestasi belajar merupakan harapan yang tinggi dan perhatian setiap harinya adalah perbaikan/peningkatan pendidikan.

Selanjutnya Davis & Thomas (1989), menambahkan bahwa sebagian kepala sekolah menilai tugas-tugas harian mereka adalah meyakinkan bahwa setiap kelas ada gurunya dan setiap guru pengganti mengelola kelasnya dengan baik. Sepanjang hari mereka memonitor jalannya pekerjaan, menjadwalkan, mengorganisasi dan mengalokasikan sumber-sumber dan menangani masalah keselamatan dan ketertiban. Sebagian besar pekerjaannya verbal, mengalirkan informasi, menjawab pertanyaan mengenai berbagai hal, dan menjadi perantara.

2.4.2 Kepala Sekolah yang Efektif

Kepala sekolah dapat melakukan langkah-langkah yang konkrit untuk membantu pengembangan orientasi, orientasi harapan yang tinggi, yang mencerminkan peran kepemimpinan pengajaran. Terdapat delapan kategori yang diambil dari penelitian dan pengamatan sekolah dan kepala sekolah yang efektif:

- a. Kepala sekolah dapat memainkan peran dalam meningkatkan kesadaran perlunya perbaikan sekolah dan harapan prestasi yang tinggi dan pencapaian konsensus untuk perubahan tersebut.
- b. Kepala sekolah dapat aktif dalam penciptaan perbaikan yang konkrit itu sendiri. Kepala sekolah juga dapat mendatangkan keterlibatan orang tua dalam upaya pengajaran sekolah.
- c. Kepala sekolah dapat menciptakan sistem hadiah untuk siswa dan guru yang mendukung orientasi akademis dan merangsang keunggulan (excellence) dalam penampilan siswa dan guru.
- d. Tingkah laku sentral kepala sekolah yang efektif adalah monitoring perkembangan siswa, khususnya seperti tercermin dalam nilai tes tiap

- tingkatan, tiap kelas, dan tiap siswa. Tindakan ini secara intrinsik mencerminkan fokus dan nilai akademis.
- e. Kepala sekolah dapat memperoleh sumber-sumber material dan personal yang diperlukan untuk pengajaran yang efektif dan menggunakannya secara kreatif sesuai dengan prioritas akademik.
 - f. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap penciptaan lingkungan yang tertib dan aman.
 - g. Kepala sekolah dapat memonitor faktor-faktor lain yang terkait dengan prestasi, faktor yang terkait dengan perbaikan yang secara implisit menekankan suasana/budaya akademik.
 - h. Fungsi utama kepala sekolah yang efektif adalah mengamati guru dalam kelas dan merundingkan dengan mereka tentang cara menangani masalah dan perbaikan pengajaran.

Kepala sekolah tidak seharusnya mengerjakan administrasi sekolah hanya sendirian, tetapi kepala sekolah harus dapat membagi tugas, pekerjaan kepada orang lain yang masih dalam suatu kesatuan organisasi sekolah, sehingga tujuan akhir sekolah dapat tercapai dengan baik (Mcpherson, Crowson & Pitner, 1986; Gorton, 1976; Scheerens & Bosker, 1997). Seorang kepala sekolah tanpa mengetahui dengan jelas tujuan sekolah, ibarat seorang nahkoda kapal tanpa pengemudi. Karena tiap sekolah memiliki tujuan akhir yang ingin dicapai bersama serta tujuan akhir ini dapat dicapai melalui pencapaian tujuan dan sasaran sekolah, maka sarana yang digunakan adalah administrasi.

2.4.3 Kepala Sekolah sebagai Administrator Sekolah

Kepala sekolah selaku administrator perlu mengenal kebijakan pendidikan yang lalu dan kebijakan sekarang serta pandangan tentang arah pendidikan yang akan datang, agar dapat menciptakan model pendidikan yang sesuai untuk mencapai tujuan sekolah. Bidang garapan administrator sekolah, kepala sekolah menurut Carton (1976) berperan dalam enam peran: (1) Manajer, (2) Pemimpin pengajaran, (3) Orang yang berpegang teguh pada

disiplin, (4) Fasilitator hubungan masyarakat, (5) pengantar perubahan, dan 6) Mediator konflik.

1. Manajer

Sebagai manajer, kepala sekolah dihadapkan untuk memperoleh, mengorganisasi, dan mengkoordinasikan sumber-sumber manusia dan fisik sehingga tujuan-tujuan sekolah dapat dicapai secara efektif. Perannya adalah mengembangkan atau mengimplementasikan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang akan menghasilkan pelaksanaan sekolahnya yang efisien.

2. Pemimpin pengajaran

Satu problem yang berkaitan dengan peranan administrator sekolah sebagai pemimpin pengajaran adalah bahwa orang mendefinisikan pesanqn tersebut dalam cara yang berbeda dan dengan berbagai tingkat kecermatan, dengan demikian menimbulkan kekacauan bagi administrator yang diharapkan melakukan peranan itu. Sebagai contoh, untuk beberapa orang, kepala sekolah adalah suatu posisi kepemimpinan, dan setiap kegiatan di mana kepala sekolah bekerja untuk memperbaiki pengajaran adalah kegiatan kepemimpinan. Untuk orang lain, ada tipe-tipe kegiatan atau perbuatan, seperti observasi kelas, dimana kepala sekolah diharapkan untuk berpartisipasi adalah fungsi pemimpin pengajaran. Namun yang penting bagi kita, entah sebagai administrator ataupun sebagai pemimpin, kepala sekolah berperan dalam mengatur pengajaran.

3. Orang yang Berpegang Teguh pada Disiplin

Pentingnya peranan disiplin administrator sekolah telah diungkap oleh berbagai studi. Umumnya administrator sekolah menolak peranan sebagai disiplinarian karena istilah itu mempunyai konotasi negatif, yang berkaitan dengan tindakan tidak menyenangkan. Istilah itu secara tradisional diartikan sebagai seorang yang menghukum orang lain (dalam hal ini siswa). Menghukum siswa-siswa dapat menjadi suatu tugas yang sangat menjengkelkan dan membuat frustrasi. Walaupun konsep disiplin

yang modern lebih menekankan pada pendekatan positif, kenyataannya masih menjadi tugas yang sulit untuk menangani kesalahan siswa.

4. Fasilitator hubungan masyarakat

Administrator sekolah, punya hubungan masyarakat baik dalam semua aspek tugas-tugasnya dan dalam hubungan dengan masyarakat umumnya. Karena dua bidang ini amat penting dalam mengembangkan moril staf tinggi, dan suatu lingkungan sekolah humanistik. Keterampilan hubungan masyarakat khususnya dibutuhkan dalam memimpin.

5. Agen perubahan

Peranan administrator sebagai agen perubahan adalah suatu yang kompleks yang meliputi banyak aspek. Karakteristik-karakteristik utama dan peranan ini meliputi: (1) mendiagnostik kebutuhan untuk perubahan, (2) mengembangkan atau menyeleksi suatu inovasi, (3) mengorientasikan semua target terhadap perubahan yang diusulkan, (4) mengantisipasi masalah dan daya tahan terhadap perubahan yang diusulkan, (5) mengembangkan dan mengimplementasikan suatu rancangan yang akan mengantarkan inovasi dan mana yang akan mengatasi halangan/kendala terhadap perubahan, dan (6) mengevaluasi inovasi yang diimplementasikan dan membuat perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Mampu tidaknya seorang administrator sekolah dapat menjadi seorang agen perubahan yang efektif, sebagian besar tergantung pada tingkat pandangannya pada perubahan pendidikan yang diperlukan, yang baru saja dibawa di sekolah dan terhadap tingkat kemampuan yang dimiliki dan perlu komitmen untuk menyambut perubahan ini. Juga ditekankan bahwa perubahan untuk kepentingan administrator tidak merupakan tujuan yang valid atau tujuan konstruktif. Perubahan yang diusulkan berpotensi untuk memperbaiki program pendidikan sekolah.

6. Mediator Konflik

Peranan kepala sekolah sebagai mediator konflik adalah peranan baru. Walaupun kepala sekolah sudah selalu dihadapkan dengan kerutuhan untuk menyesuaikan perbedaan-perbedaan tidak ada hingga pertengahan

tahun 1960, kebutuhan untuk mediator konflik menjadi satu aspek besar dan peranan administrator sekolah. Sejak itu administrator sekolah dikonfirmasi dengan orang-orang lain, perselisihan yang berkaitan dengan gangguan siswa, nafsu berkelahi guru, dan tuntutan orang tua serta masyarakat yang ingin lebih banyak campur tangan dengan urusan sekolah.

Dewasa ini, masalah perselisihan merupakan suatu bagian besar dan tugas administrator. Dalam penyelesaian perselisihan, administrator sekolah pada dasarnya bertindak sebagai penengah atau perantara. Ia berusaha mencari semua fakta dalam suatu situasi, sebagaimana persepsi masing-masing pihak satu sama lain mempertentangkan masalah yang diperselisihkan. Pada umumnya, tujuan administrator adalah mengetahui kebenaran-kebenaran pihak yang satu di pihak yang lain, sehingga kompromi dapat diadakan dan perselisihan dapat diselesaikan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan tentang kepemimpinan yaitu dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah yaitu proses mempengaruhi dalam memberikan dorongan dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator kepemimpinan menurut Peter Sheal (2003:22). yaitu :

- (1). Mengembangkan diri sebagai pemimpin,
- (2). Memberikan dorongan dan motivasi kerja kepada pegawai,
- (3). Memberikan uraian singkat pegawai,
- (4). Memberikan tanggung jawab dan mendelegasikan pekerjaan,
- (5). Mengamati dan menilai pekerjaan,
- (6). Melakukan arahan dan diskusi dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Gorton (1976:65-69) Kepala Sekolah sebagai pemimpin berperan dalam enam peran yaitu sebagai :

- (1) Manajer,
- (2) Pemimpin pengajaran,
- (3) Orang yang berpegang teguh pada disiplin,

- (4) Fasilitator hubungan masyarakat,
- (5) Pengantar perubahan,
- (6) Mediator konflik.

2.5. Kemampuan Mengajar Guru

Menurut Sofo (2003:550) istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Ada tiga komponen penting yang tidak tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu; keterampilannya, kemampuannya dan etos kerjanya. (Schumacher, dalam Sinamo, 2002:6). Tanpa ketiganya, semua sumber daya tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka.

Di dalam manajemen, menurut Stoner (1982 : 19), ada tiga jenis kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna, yaitu “kemampuan teknik (*technical skill*), kemampuan bersifat manusiawi (*human skill*), dan kemampuan membuat konsepsi (*conceptual skill*)”.

Kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan pengertian ini, dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari unsur lain. Hal ini juga dinyatakan oleh Moenir (1992 : 157), bahwa orang bekerja selalu menggunakan paling tidak empat unsur yang ada pada setiap orang, yaitu : (1) Otot; (2) Saraf; Perasaan; dan (4) Pikiran.

Pengertian kemampuan disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan, karena tanpa bekal ini mustahil orang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Ketidakmampuan melaksanakan tugas dan fungsi tersebut berakibat buruk terhadap organisasi atau tempat ia bekerja. Bahkan dinyatakan oleh Siagian (1990: 102), ketidakmampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi itu akan mengakibatkan lambat atau cepat matinya organisasi. Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui

pendidikan, pelatihan maupun pengalaman kerja (masa kerja). Hal ini sesuai pendapat Miftah Thoha (1996 : 282) bahwa kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan, dan atau pengalaman.

Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan, Bintoro Tjokroamidjojo (1991 :028) berpendapat bahwa tingkat pendidikan yang memadai akan memberikan kesadaran yang lebih tinggi dalam berwarganegara, memudahkan bagi pengembangan, identifikasi terhadap tujuan-tujuan pembangunan yang bersifat nasional. Sedangkan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai menurut Soedjadi (1993 : 55) dijelaskan bahwa melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat (terencana dan terpadu) akan meningkatkan motivasi pegawai (pimpinan maupun non pimpinan) untuk semakin meningkatkan pula prestasi (performance, achievement) maupun produktivitasnya.

Berdasarkan pada teori kemampuan kerja diatas, dapat dipahami bahwa kemampuan kerja banyak ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan sikap yang diperoleh melalui promosi, serta kapasitas yang ada. Dengan kata lain, faktor pendidikan dan pelatihan, penempatan, sarana dan prasarana, tunjangan kerja sangat mempengaruhi terhadap kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, yang pada akhirnya performance tidak mencapai maksimum atau optimum.

Dalam pengertian terbatas, pendidik (guru) diartikan sebagai satu sosok individu yang berada di depan kelas untuk mengajar siswa. Secara luas, guru mempunyai makna sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mendidik peserta didik dalam mengembangkan kepribadiannya, baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah (Suryadi & Tilaar, 1994). Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, guru termasuk kelompok tenaga kependidikan khususnya tenaga pendidik yang bertugas untuk membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik.

Guru sebagai tenaga profesional, sebagai pembaharu dan pengembang dalam kegiatan pembangunan nasional, memiliki konsekuensi fundamental terhadap program pendidikan pada khususnya, dan program pembangunan nasional pada umumnya. Salah satu konsekuensi yang paling utama adalah tugas yang berkaitan dengan akuntabilitas program pendidikan itu sendiri. Dengan demikian tugas guru selaku tenaga profesional di bidang pendidikan dalam hubungannya dengan akuntabilitas program pendidikan sangatlah berat, karena harus memberikan pelayanan kepada masyarakat sebaik-baiknya. Oleh karena itu, guru sebagai tenaga profesional dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang lebih dan cukup.

2.5.1 Guru yang Efektif

Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan proses belajar mengajar. Bahkan Goodlad (1976), pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran guru sangat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian ini kemudian dipublikasikan dengan judul *Behind the Classroom Doors*, yang di dalamnya dijelaskan bahwa ketika para guru telah memasuki ruang kelas dan menutup pintu-pintu kelas, maka kualitas pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh guru.

Hal ini sangat masuk akal karena ketika proses belajar berlangsung, guru dapat melakukan apa saja di kelas. Guru dapat tampil sebagai sosok yang menarik sehingga mampu meningkatkan nAch (needs for achievement) atau memotivasi prestasi. Dalam kelas seorang guru juga dapat tampil sebagai tokoh yang mampu membuat siswa berpikir divergent dengan memberikan berbagai pertanyaan yang jawabannya tidak sekedar terkait dengan fakta. Seorang guru di kelas juga dapat merumuskan pertanyaan kepada siswa yang memerlukan jawaban secara kreatif, imajinatif-hipotetik, dan sitetik (thought provoking questions) (Clacy 1982; Gagne, Briggs & Wager, 88: DeRoche, 1987).

Guru yang berkualitas perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Istilah efektif mengacu kepada sejauh mana kesesuaian antara

hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan. “*Effectiveness is the degree to which a social system achieves its goals*” (Price, 1972: 101). Menurut Slamet (2000), efektif adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas adalah sama dengan hasil nyata sebagai hasil yang diharapkan.

Menurut Davis dan Thomas (1989), paling tidak ada empat ciri guru yang efektif. Pertama, memiliki kemampuan yang terakit dengan iklim belajar di kelas, yang dapat dirinci:

- (1) memiliki ketrampilan interpersonal, khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan;
- (2) memiliki hubungan baik dengan siswa;
- (3) mampu menerima, mengakui, dan memperhatikan siswa secara tulus;
- (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar;
- (5) mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerja sama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok siswa;
- (6) mampu melibatkan siswa dalam mengorganisasikan dan merencanakan kegiatan pembelajaran;
- (7) mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara dalam setiap diskusi;
- (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, meliputi:

- (1) memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menangani siswa yang tidak punya perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan;
- (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berfikir yang berbeda untuk semua siswa.

Ketiga, memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement), terdiri dari:

- (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon siswa;

- (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu siswa yang lamban belajar;
- (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban siswa yang kurang memuaskan;
- (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada siswa jika diperlukan.

Keempat, memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri, terdiri dari:

- (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif;
- (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode metode pengajaran;
- (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara kelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.

Guru yang efektif tentunya ada pada sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif pada umumnya menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan. Dalam organisasi pendidikan, istilah efektif sering sekali dihubungkan dengan kualitas pendidikan dan kebaikan (goodness) suatu sekolah (Glasser, 1973, 1986). Menurut Scheerens dan Bosker (1997), dari sisi organisasi, sekolah dikatakan efektif jika dikelola menurut struktur organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan penampilannya. Sekolah dikatakan efektif jika dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya secara fleksibel sehingga dapat terus survive (bertahan hidup).

Dari segi ekonomi, sekolah efektif jika dapat menghasilkan lulusan sesuai dengan keinginan dengan biaya yang paling murah. Dan beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya suatu sekolah dikatakan efektif, jika berkualitas, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan senantiasa mampu meningkatkan penampilannya. Dalam konteks sekolah, hasil belajar seringkali dicerminkan dengan tingkat perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dicapai siswa. Dengan demikian, sekolah efektif adalah sekolah yang menunjukkan prestasi tinggi

yang dicapai oleh siswa dalam bidang pengetahuan, ketrampilan, dan sikap (Arismunandar, 1996).

2.6 Kerangka Pemikiran

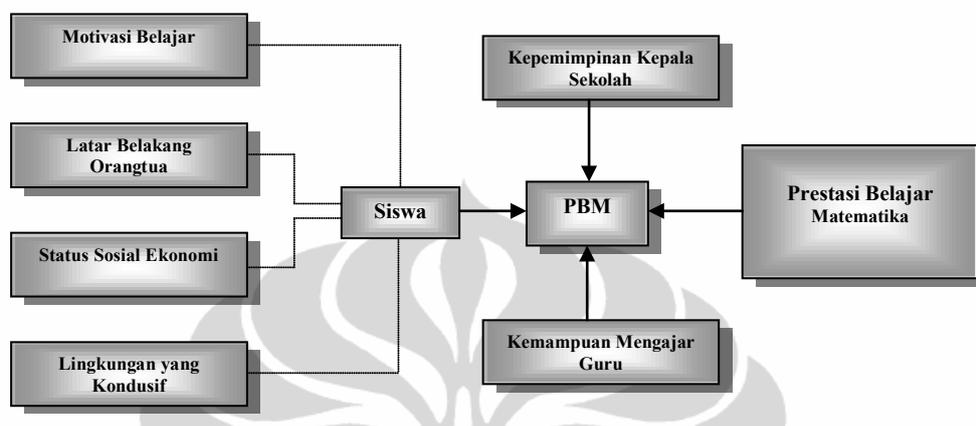
Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Matematika Siswa SMP

Pendidikan yang dialami siswa merupakan suatu proses. Hasil atau output dari pendidikan ini sangat tergantung dari bagaimana input yang ada dan proses pembelajaran yang dilakukan. Agar dihasilkan output yang berkualitas, maka diperlukan adanya input yang bermutu dan dilakukan proses pendidikan dengan baik dan cermat. Dalam konsep produksi pendidikan juga diperlukan input yang berkualitas agar dihasilkan output yang berkualitas pula. Prestasi belajar adalah tolok ukur dari output pendidikan, sehingga untuk memperoleh hasil prestasi yang gemilang harus diperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi belajar.

Determinan yang berpengaruh terhadap prestasi belajar dapat dilihat dari input pendidikan tersebut. Dalam hal ini dilihat oleh peneliti dari latar belakang orangtua siswa, faktor status sosial ekonomi, motivasi berprestasi siswa, jenis kelamin. Sedangkan proses pembelajaran yang dilakukan akan sangat tergantung dari karakteristik dan efektivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepemimpinan kepala sekolah, materi atau silabus pengajaran, serta yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan yang kondusif yang menunjang terwujudnya iklim belajar yang menyenangkan bagi siswa. Kondisi yang mendukung ini tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi belajar siswa.

Gagne (1974) menyatakan bahwa hasil belajar siswa dipengaruhi oleh bakat, fasilitas pendukung, proses belajar mengajar, dan pengajaran. Sedangkan menurut Dunkin dan Biddle ada empat variabel pokok yang dapat mempengaruhi hasil belajar yaitu, kepemimpinan dalam proses belajar mengajar, potensi guru, potensi siswa dan dukungan sarana pendidikan (Dunkin & Biddle, 1974).

Dengan mendasari terhadap kajian di atas maka pola hubungan sejumlah variabel yang mempengaruhi prestasi belajar ditunjukkan seperti pada gambar 2.



Gambar.2 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran penelitian, maka peneliti merumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi belajar yang baik akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.
2. Latar belakang orangtua yang bagus akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.
3. Status sosial ekonomi yang baik akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.
4. Kemampuan mengajar guru yang profesional akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.

5. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.
6. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa di SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta.

