

MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR

MUHLASIN

Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
E-mail: muhlasinsuska@gmail.com

Abstract

Management is a process to achieve a goal in the organization by carrying out activities from the main function, namely planning, organizing, leaders, and controlling. So that, the activities reaches the goals or objectives that have been set to develop the quality of the organization. Learning as an action in a planned and basic way, through a process of "action" (one-way communication between teachers and students), "interaction" (communication in many directions, namely between students and instructors, instructors and students, as well as students with participants other students) its resulting changes of behaviors. Learning management is a thought to carry out teaching tasks by applying the principles of learning, as well as through steps, which include planning, implementation, and evaluation in order to achieve education goals.

Keywords: *Management, Learning, Achievements.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pemberian informasi kepada anak didik di mana berdasarkan pengamatan dan kenyataan menunjukkan bahwa perkembangan dan terobosan teknologi informasi akan terus berlanjut ke depan. Oleh karena itu, tidak sulit untuk memperkirakan bahwa salah satu ujian bagi kemahiran dan keandalan manajemen di masa depan adalah kemampuannya memanfaatkan perkembangan teknologi tersebut.

Untuk menciptakan manusia dewasa yang mampu menciptakan teknologi, jelas memerlukan satu lembaga lembaga pendidikan. Pendidikan menjadi tanggungjawab semua pihak, baik orang tua, masyarakat dan pemerintah. Untuk memperoleh ilmu pengetahuan jelas memerlukan lembaga pendidikan. Keberhasilan pendidikan itu sangat ditentukan oleh kepala sekolah yang mengatur seluruh kegiatan pengajaran agar tercapai lebih efektif, efisien, produktif dengan cara evaluasi atau penilaian yang dapat dimanfaatkan sebagai perbaikan-perbaikan di masa mendatang. Hal tersebut di atas sesuai pernyataan Suharsimi Arikunto dalam bukunya "Pengelolaan adalah penyelenggaraan atau penguasaan, agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar efektif dan efisien".

Prestasi siswa dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor. Muhibbin Syah mengatakan secara garis besar terbagi dua faktor yakni intern dan ekstern. Faktor yang paling menentukan terutama adalah pengaruh yang datang dari diri siswa, yakni 70% terhadap prestasi siswa. Kemudian Nana Sudjana mengatakan selain kemampuan yang dimiliki siswa, juga ada faktor seperti motivasi belajar, ketekunan, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, kesehatan fisik, dan psikis. Sedangkan faktor luar yang sangat berpengaruh adalah kualitas pengelolaan pengajaran.¹

Setiap manajer harus memahami fungsinya karena hal ini sangat berpengaruh terhadap cara bertindak dan berbuat dalam aktivitasnya baik di sekolah maupun di masyarakat. Pengetahuan dan pemahamannya tentang mengelola pengajaran akan mendasari pola kegiatannya dalam menunaikan profesinya. Thomas L. Good (1978:19) mengatakan di samping itu juga faktor penentu suasana kelas yang baik adalah cara guru mengelola kelas, terutama tekniknya menjaga agar kelas penuh perhatian terhadap pelajaran dan terlibat dalam kegiatan mandiri. Oleh karena itu kredibilitas guru sangat diperlukan agar memperoleh respek dari siswa sehingga guru dapat menjadi *player of the teacher*.

PENGERTIAN MANAJEMEN

Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.² Hal senada juga dikatakan oleh Bedjo Siswanto bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian terhadap orang-orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Hani Handoko mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyuluhan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).⁴

Manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok-kelompok orang dengan menggunakan fungsi-fungsi perencanaan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan.⁵ Kartini Kartono mengemukakan bahwa manajemen dapat

¹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Sinar Harapan, 1989, hal. 40

² S.P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Cet. III, Jakarta : Gunung Agung, 1979, hal. 3

³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*, Cet. I, Bandung: Sinar Baru, 1990, hal. 3

⁴ Hani Handoko, *Manajemen*, edisi 2, Yogyakarta : BPFE, 2003, hal. 10

⁵ Ibid

disebut pula sebagai pengendalian suatu usaha, yaitu merupakan; Proses pendelegasian/pelimpahan wewenang kepada beberapa penanggungjawab dengan tugas-tugas kepemimpinan, dan proses penggerakan serta bimbingan-pengendalian semua sumber daya manusia dan sumber materiil dalam kegiatan mencapai sasaran organisasi. Sedangkan menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁶

Dari definisi di atas terlihat bahwa Stoner telah menggunakan kata proses, bukan seni. Mengartikan manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan.

Dengan demikian manajemen memungkinkan terjadinya perpaduan semua usaha dan kegiatan mengarahkan pada tujuan organisasi, juga menciptakan kerja sama yang baik demi kelancaran dan efektivitas kerja, untuk mempertinggi daya guna semua sumber dan mempertinggi hasil guna.⁷ Efisien ialah hubungan antara input (masukan) dengan output (keluaran). Jika hasil yang dicapai lebih banyak dari pada input (masukan/modal) yang dikeluarkan maka hal itu dimakduskan sebagai efisien. Mana kala seorang manajer memanfaatkan sumber daya masukan seperti uang, orang-orang, dan peralatan dapat dihemat/diminimalisir untuk mencapai suatu tujuan merupakan hakikat efisiensi. Sementara efektif adalah pencapaian aktivitas-aktivitas secara sempurna sesuai tujuan yang akan dicapai. Pencapaian tujuan organisasi atau kegiatan tertentu berkaitan dengan tingkat efektivitas.⁸

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan dari fungsi utama yaitu perencanaan, mengorganisasi, pemimpin, dan mengendalikan. Sehingga usaha kegiatan tersebut mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam mengembangkan mutu organisasi.

⁶ James A.F. Stoner, *Management*, Prentice . Hall International, Inc, Englewood Cliffs (terjemahan T. Hani Hankdoko), New York, 1982, hal. 8

⁷ Dr. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 168-169

⁸ Robins, S.P, *Management, Concept and Practices*, New Jersey: Prentice Hall, Inc Englewood Cliffs, hal. 5

FUNGSI MANAJEMEN

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa fungsi manajemen yang paling penting adalah *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling* kegiatan-kegiatan organisasi.⁹ Selanjutnya beliau menjelaskan secara mendetail bahwa perencanaan (*planning*), adalah memilih atau menetapkan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah menentukan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perencanaan dan pengembangan suatu organisasi yang dapat membawa ke arah tujuan, penugasan tanggungjawab tertentu yang kemudian, pendelegasian yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Penyusunan personalia (*staffing*) adalah menarikan, pelatihan, dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

Pengarahan (*leading*) membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsinya ini melibatkan kualitas, gaya, kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin.

Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.¹⁰

George R. Terry mengemukakan bahwa fungsi fundamental yang paling umum dalam rangka pencapaian tujuan terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organising*), memberi dorong (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). *Planning* menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk pemilihan alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Organizing mencakup: (1) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, (2) membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut, dan (3) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi. *Actuating*, atau disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawasi dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat dicapai. Dan *motivating* merupakan sebuah kata yang lebih disukai oleh beberapa pihak

⁹ T. Hani Handoko, op-cit, hal. 23

¹⁰ Ibid.

daripada kata *actuating*. Beberapa pihak yang lain menganggap arti dari kedua tersebut adalah sama.¹¹

Fungsi fundamental manajemen akan didapat empat keuntungan, yaitu sebagai berikut:

1. *Kerangka manajemen yang luas, sudah dimengerti dan konseptual.* Terungkap di dalamnya ialah totalitas manajemen dan pengertian-pengertian praktisnya yang dapat diaplikasikan. Di dalamnya juga tercakup sains dan seni manajemen dan pengembangan prinsip-prinsip dasarnya merupakan kebenaran fundamental pada suatu waktu tertentu, berguna sebagai petunjuk untuk memahami hubungan antara dua atau beberapa pasang variabel.
2. *Sumbangan dari pendekatan-pendekatan lain kepada paham manajemen yang dapat dipakai untuk memberi manfaat kepada pendekatan proses.* Pendekatan yang paling dikenal dapat dipakai untuk mengatasi suatu problema tertentu dan kerangka yang disuplai oleh pendekatan proses dapat dipertahankan. Dengan cara ini, pemikiran yang khusus dapat diintegrasikan ke dalam teori dasar tersebut.
3. *Terdapat kelonggaran dan fleksibel.* Pemikiran manajemen tidak perlu mengikuti bentuk mekanisnya. Tersedia cukup kesempatan untuk mengadakan kreasi dan penyempurnaan. Pendekatan proses berlaku untuk berbagai situasi yang dapat memberi ketepatan bagi paham manajemen yang dapat dipercaya.
4. *Benar-benar memberi bantuan di dalam implementasi tindakan manajemen.* Pendekatan proses dapat membantu praktekum manajemen, untuk memanfaatkan pengetahuan tentang manajemen yang ada. Selanjutnya dapat membantu para manajer dalam mencari dan memahami problema-problema utama yang perlu dihadapi di dalam kasus-kasus tertentu.¹²

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan fungsi manajemen secara garis besar adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian.

TUJUAN MANAJEMEN

Tujuan manajemen dalam adalah sebagai berikut. Pada hierarki organisasi puncak dan pemberian tujuan untuk seluruh aktivitas merupakan tujuan yang pokok. Di bawahnya, tetapi erat hubungannya dengan tujuan pokok adalah tujuan yang mendeskripsikan tujuan bagian atau kesatuan organisasi tertentu. Tujuan bagian tersebut memiliki tujuan kelompok di bawahannya, yang dengan cara sama dideskripsikan dalam tujuan kesatuan dan akhirnya dalam tujuan individu.¹³

¹¹ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara, 2000, cet. VI, hal. 16-17

¹² Ibid

¹³ Terry, G.R. *Principles of Management*, disadur oleh Moekijat. Bandung : Alumni, 1975, hal. 40

Tujuan adalah suatu yang ingin direalisasikan oleh seseorang, tujuan merupakan objek atas suatu tindakan. Misalnya berusaha meningkatkan moral/semangat dan kegairahan kerja bawahan, mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) pada departemen tertentu.

Secara empiris luasnya sesuatu yang ingin direalisasikan termasuk dalam pengertian tujuan manajemen. Batas yang diilustrasikan untuk suatu organisasi tertentu dapat mengandung lebih dari satu pernyataan seperti sesuatu yang ingin direalisasikan. Tujuan manajemen juga mengandung arti ketetapan. Gagasan yang dinyatakan dengan istilah yang samar-samar, dan arti kembar memiliki nilai manajemen yang minimum. Untuk mengilustrasikan hal yang demikian, menangkan sebanyak-banyaknya, selesaikan secepat mungkin, merupakan pokok pada interpretasi yang heterogen dan sering memberikan dampak adanya kekacauan. Akhirnya, pengarahan ditunjukkan oleh tujuan. Hal ini karena tujuan pada umumnya menunjukkan hasil yang harus direalisasikan dan memisahkan hasilnya dari berbagai hal yang ingin direalisasikan yang mungkin ada.

Pada umumnya, tujuan dapat digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: Tujuan organisasi secara makro, Tujuan manajer pada seluruh hierarki organisasi, dan Tujuan individu.

Tujuan organisasi secara makro sangat berhubungan dengan nilai yang dibentuk dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk kepentingan pihak intern dan pihak ekstern (sosial). Tujuan yang berhubungan dengan manajer pada seluruh hierarki organisasi merupakan pengertian yang lazim di antara berbagai jenis tujuan. Tujuan ini lebih banyak berhubungan dengan hierarki kuantitas dan kualitas yang harus direalisasikan. Tujuan individu lebih banyak berhubungan dengan kepuasan ekonomis, psikologis, dan sosial.¹⁴

MANFAAT MANAJEMEN

Manfaat manajemen dalam pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Sekolah sebagai lembaga pendidikan lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya dibanding dengan lembaga-lembaga lainnya. Dengan demikian sekolah dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memajukan lembaganya.
2. Sekolah lebih mengetahui sumber daya yang dimilikinya dan input pendidikan yang akan dikembangkan serta didayagunakan dalam proses pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan peserta didik.
3. Sekolah dapat bertanggungjawab tentang mutu pendidikan masing-masing kepada pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat pada umumnya sehingga sekolah akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan dan mencapai sasaran mutu pendidikan yang telah direncanakan.

¹⁴ Ibis, hal. 12

4. Sekolah dapat melakukan persaingan sehat sekolah-sekolah yang lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui daya upaya inovatif dengan dukungan orangtua beserta didik, masyarakat, dan pemerintah daerah setempat.

Eman Suparman menjelaskan, secara bertahap akan terbentuk sekolah yang dimiliki kemandirian tinggi yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: Tingkat kemandirian tinggi sehingga tingkat ketergantungan menjadi rendah, Bersifat adaptif dan antisipatif memiliki jiwa kewirausahaan tinggi (ulet, inovatif, gigih, berani mengambil resiko), Bertanggung jawab terhadap input manajemen dan sumber dayanya, Memiliki kontrol yang kuat terhadap kondisi kerja, Komitmen yang tinggi pada dirinya, Prestasi merupakan acuan bagi penilaian.

PEMBELAJARAN

Pembelajaran pada hakekatnya adalah proses intraksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam intraksi tersebut banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal yang datang dari dalam diri individu, maupun faktor eksternal yang datang dari lingkungan. Dengan pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal; yaitu pre tes, proses, dan post tes.¹⁵

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pada ketentuan umum, pasal 1, disebutkan pembelajaran adalah proses intraksi peserta didik dengan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.¹⁶ Penggunaan istilah pembelajaran, sebagai ganti istilah mengajar, sudah cukup lama dipakai dalam dunia pendidikan. Istilah “mengajar” ini dalam prakteknya di sekolah-sekolah pada umumnya lebih banyak berpusat pada guru, artinya bila guru mengajar ia lebih mempersiapkan diri agar berhasil dalam menyampaikan materi pelajaran, ia harus menguasai materi, menguasai metode mengajar, mampu melakukan evaluasi belajar, tanpa memperhatikan bahwa siswanya dapat belajar atau tidak. Karena itu istilah mengajar yang dianggap berkonotasi “*teacher centered*”, diganti dengan istilah pembelajaran yang lebih bernuansa *student oriented*, yaitu membantu terjadinya proses pembelajaran dalam pikiran siswa.

Menurut beberapa pendapat ahli berbeda-beda, tergantung sudut pandang masing-masing, seperti Mulyasa, dalam bukunya kurikulum berbasis kompetensi, mengemukakan, proses pembelajaran merupakan intraksi *educatif* antara peserta

¹⁵ Dr. E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal. 100

¹⁶ *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang SISDIKNAS*, Bandung : Citra Umbara, 2003, hal. 5

didik dengan lingkungan sekolah. Dalam hal ini sekolah diberi kebebasan untuk memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran yang paling objektif, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah.¹⁷ Oleh karena itu, pemilihan dan pengembangan strategi, pendekatan, metode dan teknik pembelajaran hendaknya berpusat pada karakteristik peserta didik, agar dapat melibatkan mereka secara aktif dan kreatif dalam pembelajaran.

Sudjana, mendefinisikan pembelajaran sebagai suatu usaha secara terencana dan dasar, melalui proses “aksi” (komunikasi satu arah antara pengajar dan peserta didik), “interaksi” (komunikasi banyak arah, yaitu antara peserta didik dan pengajar, pengajar dan peserta didik, serta peserta didik dengan peserta didik lain) sehingga menghasilkan perubahan tingkah laku.¹⁸ Dimiyati dan Mudjiono mengungkapkan bahwa pembelajaran adalah upaya guru untuk mendesain instruksional, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar atau pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar yang berupa hasil pengajaran.¹⁹ Irwan dkk dikutip oleh Irwan Prasetya mengatakan bahwa mengajar yang kemudian diartikan dengan pembelajaran adalah perbuatan yang kompleks, yang merupakan pengintegrasian secara utuh sebagai komponen kemampuan komponen tersebut berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap dan nilai.²⁰ Sementara itu “pembelajaran” oleh Hamalik, dikatakan merupakan suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran.²¹

Istilah pembelajaran berhubungan erat dengan pengertian belajar mengajar. Belajar dapat terjadi tanpa guru atau tanpa kegiatan mengajar dan pembelajaran formal lain. Sementara itu pembelajaran adalah suatu usaha yang sengaja melibatkan dan menggunakan pengetahuan profesional yang dimiliki guru untuk mencapai tujuan kurikulum. Dengan demikian, keempat visi pendidikan abad 21 menurut UNESCO, pada dasarnya tidak bertentangan dengan Undang-undang SISDIKNAS dan pendidikan menurut ajaran Islam, bahkan hampir semuanya sejalan seiring dengan pendapat di atas dalam dunia pendidikan.

¹⁷ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004, hal. 5

¹⁸ Sudjana, *CBSA dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, Algesindo, 1989

¹⁹ Dimiyati dan Mudjiono, *Petunjuk Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Depdiknas, 1994, hal. 1

²⁰ Irwan Prasetya, *Teori Belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*, Jakarta; Depdikbud, 1997, hal. 78

²¹ Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta; Bumi Aksara, 1999, hal. 7

PRINSIP-PRINSIP PEMBELAJARAN

Prinsip belajar adalah konsep-konsep yang harus diterapkan dalam proses pembelajaran. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila ia menerapkan cara mengajar yang sesuai dengan prinsip-prinsip orang belajar. Dengan kata lain supaya dapat mengontrol sendiri apakah tugas-tugas yang dilakukannya telah sesuai dengan prinsip-prinsip belajar, maka guru perlu memahami prinsip-prinsip belajar itu. Lingren yang dikutip oleh Moedjiono memiliki alasan sebagai berikut:

- a. Teori belajar ini membantu guru untuk memahami proses belajar yang terjadi di dalam diri siswa
- b. Dengan kondisi ini guru dapat mengerti kondisi-kondisi dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, memperlancar atau menghemat proses belajar.
- c. Teori ini memungkinkan guru melakukan prediksi yang cukup akurat tentang hasil yang dapat diterapkan yaitu suatu aktivitas belajar.

Berdasarkan sudut pandang ini maka teori belajar tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. *Teori Behaviorisme*, yaitu manusia sangat dipengaruhi oleh kejadian-kejadian di dalam lingkungan yang akan diberikan pengalaman-pengalaman belajar. Belajar adalah proses perubahan tingkah laku karena adanya rangsangan dan respon yang dapat diamati. Menurut teori ini manipulasi sangat penting agar dapat diperoleh perubahan tingkah laku yang diharapkan.

Prinsip-prinsip teori Behaviorisme yang banyak diterapkan dalam dunia pendidikan meliputi: Proses belajar dapat berjalan dengan baik, jika siswa aktif terlibat didalamnya, Materi pelajaran disusun dalam urutan yang logis, agar siswa dapat dengan mudah mempelajarinya dan dapat memberikan respon tertentu, Tiap-tiap respon harus diberikan umpan balik secara langsung, supaya siswa dapat mengetahui apakah respon yang diberikannya telah benar, Setiap kali siswa memberikan respon yang benar, maka ia harus diberikan penguatan.²²

- b. *Teori Kognitivisme*, bahwa belajar adalah perubahan persepsi dan pemahaman yang tidak selalu dapat terlihat sebagai tingkah laku. Teori ini menekankan pada gagasan bahwa bagian-bagian suatu situasi dengan konteks situasi secara keseluruhan. Berbeda dengan teori belajar, maka teori pembelajaran bersifat perspektif. Teori pembelajaran berusaha merumuskan cara-cara untuk membuat orang dapat belajar dengan baik. Dalam teori pembelajaran prinsip-prinsip yang dipakai untuk memecahkan masalah-masalah dalam pembelajaran sehari-hari. Teori pembelajaran tidak hanya berbicara bagaimana manusia belajar, tetapi juga mempertimbangkan hal-hal lain yang mempengaruhi manusia secara psikologis, geografis, antropologis,

²² Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hal. 25

dan sosiologis. Tekanan utama teori pembelajaran adalah prosedur yang terbukti telah berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu²³

1. Belajar merupakan kumpulan suatu proses yang bersifat individu, merubah stimulus yang datang dari lingkungan seseorang ke dalam sejumlah informasi, selanjutnya dapat menyebabkan adanya hasil belajar dalam bentuk ingatan jangka panjang. Hasil-hasil belajar ini memberikan kemampuan melakukan berbagai penampilan.
2. Kemampuan merupakan hasil ini dapat dikategorikan sebagai sifat praktis dan teoritis.
3. Kejadian-kejadian dalam pembelajaran yang mempengaruhi proses belajar dapat dikelompokkan dalam kategori umum, tanpa memperhatikan hasil belajar yang dirahapkan.

Dari uraian di atas, nampak bahwa teori pembelajaran merupakan sebuah kumpulan prinsip-prinsip yang terintegrasi dan memberikan perspektif untuk mengatur siswa, agar siswa mudah mencapai tujuan belajar. Prinsip-prinsip pembelajaran dapat diterapkan dalam pembelajaran tatap muka di kelas maupun tidak seperti pembelajaran jarak jauh, terprogram dan lain-lain.

KOMPONEN PEMBELAJARAN

Tujuan pembelajaran merupakan komponen sistem pengajaran yang sangat penting semua komponen seperti pemilihan materi, kegiatan yang harus dilakukan oleh pengajar dan peserta didik. Pemilihan sumber belajar yang akan dicapai serta penyusunan tes, harus bertolak dari tujuan pembelajaran yang akan dicapai oleh peserta didik di dalam proses belajarnya. Menurut Nasution²⁴ tujuan pembelajaran dibagi menjadi empat, yaitu: 1. tujuan institusional, 2. tujuan kurikuler, 3. tujuan mata pelajaran, dan 4. tujuan umum.

Tujuan institusional yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan, seperti SD, SMP, SMA atau Universitas, yang harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan tujuan kurikuler dan tujuan bidang studi (termasuk tujuan instruksional umum dan khusus) juga tujuan umum pendidikan suatu lembaga pendidikan yang menghamburkan hasil belajar siswa yang diharapkan berkat proses belajar mengajar.

Tujuan umum adalah menentukan apa yang hendak dicapai dan tidak memberi petunjuk bagaimana proses belajar mengajar akan dilakukan. Tujuan umum ini mencakup hasil belajar dalam tiga dominan, kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Jadi tujuan pembelajaran untuk peserta didik dapat mengarahkan proses belajar, dapat mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang

²³ Ibid, hal. 27

²⁴ Nasution, Op. Cit., hal. 78

diinginkan dapat meningkatkan motivasi, karena peserta didik mengetahui tingkat keberhasilannya di dalam proses belajar. Sedangkan untuk pendidik dapat memilih materi, strategi instruksional dan sumber belajar yang sesuai dipakai untuk usaha membantu peserta didik dalam belajarnya dan dapat mengukur keberhasilan pendidikan dalam pengajarannya.

Keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dari prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyalurkan tujuan individu dan organisasi.²⁵

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan bahwa “Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara”.²⁶ Apabila dicermati definisi pendidikan yang termaktub dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional di atas, jelaslah bahwa proses pendidikan adalah proses mengaktifkan potensi yang dimiliki individu agar kemampuan atau kompetensi yang dibutuhkan dalam hidupnya.

Metode pembelajaran menurut Sudjana, adalah cara yang dipergunakan guru untuk mengadakan hubungan dengan siswa pada saat terjadi pembelajaran.²⁷ Oleh karena itu peranan metode pembelajaran sebagai alat untuk menciptakan proses mengajar dan belajar. Dengan metode ini diharapkan tumbuh berbagai kegiatan.

MANAJEMEN PEMBELAJARAN

Manajemen pembelajaran adalah suatu pemikiran untuk melaksanakan tugas mengajar atau aktivitas pembelajaran dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran, serta melalui langkah-langkah pembelajaran, yang meliputi

²⁵ Dr. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002, hal. 42

²⁶ *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Sinar Garafika, 2003, Bab I, Ketentuan pasal 1 ayat 1, hal. 2

²⁷ Nana Sudjana, *Op. Cit.*, hal. 76

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa keberhasilan pembelajaran tergantung pada mutu pengelolaan pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran adalah kegiatan yang meliputi tiga hal, yaitu: a. merencanakan pembelajaran, b. melaksanakan pembelajaran, dan c. mengevaluasi hasil belajar.²⁸ Keberhasilan pembelajaran bisa terwujud, jika ditentukan oleh kualitas manajemennya. Semakin baik kualitas manajemen pembelajaran, semakin efektif pula pembelajaran tersebut dapat tercapai sasaran.

Pada bagian lain dikemukakan bahwa manajemen pembelajaran adalah sebuah pemikiran tentang prinsip-prinsip umum pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugas belajar mengajar, dalam interaksi guru dan siswa, baik yang langsung di dalam kelas maupun di luar kelas. Jadi konsep manajemen belajar mencakup: Kemampuan atau keterampilan yakni mengelola kegiatan belajar, Tujuan yang hendak dicapai, yakni perubahan tingkah laku, Hasil yang hendak dicapai, yakni kualitas dan kuantitas lulusan, Proses interaksi, yakni saling mempengaruhi, Individu, dalam hal ini para siswa, Lingkungan, yakni lembaga pendidikan dan masyarakat.

Jadi pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa manajemen pembelajaran adalah suatu proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian/evaluasi pembelajaran, dalam rangka pelaksanaan tugas belajar mengajar, dalam interaksi antara guru dan peserta didik, baik yang langsung di dalam kelas maupun yang di luar kelas. Dengan demikian, manajemen pembelajaran mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen antara lain perencanaan, pelaksanaan dan penilaian, bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan. Hal lain yang ikut juga dalam menentukan keberhasilan pembelajaran adalah kualitas efektivitas pengelolaan dan motivasi kerja guru.

Efektivitas pada sadarnya menunjukkan pada suatu ukuran tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diterapkan, sebagaimana yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi adalah daya dorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau atau rela melaksanakan kegiatan sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab, dalam rangka mencapai tujuan.

Prestasi belajar siswa diarahkan pada tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Prestasi belajar merupakan pencapaian tujuan pembelajaran yang merupakan hasil dari kegiatan belajar mengajar.²⁹ Penilaian pendidikan tentang kemampuan siswa setelah melakukan aktivitas belajar. Prestasi belajar siswa adalah penilaian

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Telaah Pendekatan Praktek*, Jakarta; Rineka Cipta, 1996, hal 26

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999, hal. 4

pendidikan tentang perkembangan kemampuan siswa yang berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka serta nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum.

Romizowski AJ (1981) mengatakan bahwa prestasi belajar yang merupakan hasil belajar yang diperoleh dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dikelompokkan kepada empat kategori, yaitu: *Fakta*; merupakan pengetahuan tentang objek nyata, asosiasi dari kenyataan dan informasi verbal dari suatu objek, peristiwa atau manusia, *Konsep*; pengetahuan tentang seperangkat objek konkrit atau definisi, *Prosedur*; merupakan pengetahuan tentang tindakan demi tindakan yang bersifat linier dalam mencapai suatu tujuan, *Prinsip*; pernyataan mengenai hubungan dari dua konsep atau lebih.

Sedangkan hasil belajar dalam bentuk keterampilan dikelompokkan kepada empat kategori yaitu: Keterampilan kognitif; berkaitan dengan keterampilan seseorang dalam menggunakan pikirannya untuk mengambil keputusan atau memecahkan masalah, Keterampilan berakting; adalah keterampilan fisik atau teknik seperti olah raga, mengerjakan sesuatu dan lain-lain, Keterampilan reaktif; adalah merupakan keterampilan bereaksi terhadap suatu situasi dalam artian nilai-nilai emosi dan perasaan yang biasanya disebut dengan sikap, Keterampilan interaksi; adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan seperti komunikasi, pendidikan, penerimaan, persuasi, dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar siswa adalah perubahan tingkah laku baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang merupakan hasil dari aktifitas belajar yang ditetapkan dalam bentuk angka atau nilai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Departemen Agama,(2003). *Sistem Manajemen Data dan Informasi Pendidikan*, Jakarta
- Dimiyati dan Mudjiono, (1994). *Petunjuk Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Depdiknas
- Dirawat, (1983). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Ekosiwoyo, (1996). *Manajemen Kelas, Suatu Upaya untuk Meperlancar Kegiatan Belajar*, Semarang: IKIP Semarang Press
- Handoko, Hani (2003). *Manajemen*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu S.P. (1993). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarman, SJ. A.M. dan Udaya, Jusuf. (2001) *Pengantar Manajemen: Buku Panduan Manasiswa*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Kamars, Dachnel. HM. (2004). *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*, Padang: Suryani Indah
- Kartono, Kartini. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Poewanto, Ngalm .(1998). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prasetya, Irwan .(1997). *Teori Belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*, Jakarta; Depdikbud
- Siagian, S.P. (1995).*Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Bedjo. (1990) *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*, Cet. I, Bandung: Sinar Baru
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Subroto, Suryo. (1997). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, Nana .(1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Harapan
- Sumidjo, Wahyu. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutisna, Oteng. (1993). *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa
- Terry, George R. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara