

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan untuk tujuan tertentu.¹ Dari segi etimologi kata motif berasal dari Bahasa Inggris “*motive*” artinya “alasan, bergerak, menggerakkan, dorongan dan kemauan.”² Menurut Hikmat, motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa Inggris *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau disebut dengan niat.³ Sedangkan motivasi secara terminologi menurut para ahli terdapat beberapa pendapat diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Hamzah B. Uno, motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.⁴ Sedangkan menurut Tabrani Rusyan, dkk., motivasi adalah penggerak tingkah laku ke arah suatu tujuan dengan didasari adanya suatu kebutuhan.⁵

Menurut Max Darsono dkk, motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu

¹ Tim penyusun Kamus Besar Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 3, cet. 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 756

² Wojowasito, WJS. Poerwodarminto, *Kamus Lengkap-Inggris-Indonesia*, (Bandung: Hasta, 2002), hlm. 119.

³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 271.

⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 3.

⁵ A. Tabrani Rusyan, dkk., *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: CV. Remaja Karya, 1989), hlm. 99.

pengharapan yang sesuai.⁶ Menurut Ngalim Purwanto, motivasi adalah pendorong suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.⁷

Menurut Musthofa Fahmi,

أَمَّا مِنْ نَاحِيَةِ الْمَعْنَى السِّكولوجِي فَكَلِمَةُ (دَافِع) إِصْطِلَاحًا يَطْلُقُ فَقَطُّ
عَلَى الْبَوَاعِثِ الذَّائِبَةِ أَوْ الْبَاطِنِيَّةِ وَالذَّوَافِعِ بِهَذَا الْمَعْنَى الْخَاصِ عِبَارَةً عَنِ قُوَّةِ
دَاحِلِيَّةٍ مُوَجَّهَةٍ وَنَقْصُدُ بِذَلِكَ أَنَّهُ يَنْشَأُ دَاحِلًا الْفَرْدِ⁸

Artinya: Dalam psikologi, motivasi adalah suatu istilah yang digunakan untuk dorongan, baik yang berupa fisik maupun psikis dan motivasi merupakan arti khusus ini merupakan ungkapan dari kekuatan psikis yang nampak, maksudnya motivasi tersebut tumbuh dari dalam diri pribadi orang tua.

Menurut S. Nasution, motivasi adalah sebagai usaha-usaha yang menyediakan kondisi-kondisi sehingga anak ingin melakukannya.⁹ Menurut Wahjosumidjo, motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.¹⁰

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹¹ Menurut James O. Whittaker, "*Motivation is a broad term used in psychology to cover those internal*

⁶ Max Darsono, dkk., *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: IKIP Press, 2000), hlm .62.

⁷ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hlm. 71.

⁸ Musthofa Fahmi, *Fii Ilmi Nafs Sikulujjiyyatut Ta'lim*, (Mesir: Maktabah Misro, t.th.), hlm. 136.

⁹ S. Nasution, *Didaktik Azas-Azas Mengajar*, (Bandung: Jemmars, 1982), hlm.76.

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Galia Indonesia, 1987), hlm. 174.

¹¹ Sardiman AM., *Interaksi Belajar Mengajar Sebagai Motivasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.73-74.

condition or states that activates behavior".¹² Artinya motivasi adalah suatu istilah yang mempunyai pengertian yang luas yang meliputi semua kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau mendorong organisme untuk melakukan tindakan yang mengarah pada suatu tujuan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi guru merupakan sesuatu yang mendorong perbuatan untuk mengajar sehingga tujuan kerja yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Maka tujuan motivasi tersebut adalah sebagai berikut (1) untuk menjadikan semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan terarah, tertib dan teratur sehingga tujuan yang diharapkan mudah untuk dicapai. (2) untuk mewujudkan kreativitas guru agar dapat terpusat ke satu arah tujuan yang tepat. (3) untuk menjadikan guru bekerja dinamis dan inovatif, sehingga semua hal yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang berguna. (4) untuk membuat etos kerja dan aktivitas kerja lebih meningkat kualitasnya, karena etos kerja memberikan rasa peka terhadap pengaruh dari luar, sehingga guru tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya negatif. (5) untuk membuat semua kegiatan kerja bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien. (6) untuk menjadikan semua kegiatan kerja yang sedang berlangsung dapat memberikan suasana yang menyenangkan dan harmonis. (7) untuk mengoptimalkan hasil kerja. (8) untuk mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaan secara bekerja sama dan menghasilkan suatu pencapaian tujuan yang optimal dalam waktu singkat. (9) untuk manifestasi disiplin nasional. (10) untuk menciptakan suasana dan situasi kerja dapat mengarahkan kepada program kerja.¹³

Menurut Hikmat, motivasi dilakukan untuk tujuan (1) untuk merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik. (2) untuk mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. (3) untuk mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. (4) untuk meningkatkan

¹² James O. Whittaker, *Introduction to Psychology*, (London: W.B. Saunders Company, 1972), hlm. 7

¹³ A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Intimedia Cipta Nusantara, 2008), hlm. 19-20

kualitas kerja. (5) untuk mengembangkan produktivitas kerja. (6) untuk menjadikan guru agar menaati peraturan yang berlaku. (7) untuk membuat jera dalam melanggar aturan. (8) untuk mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. (9) untuk mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.¹⁴

Tujuan-tujuan tersebut menurut Hikmat merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya.¹⁵

3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinstik dan motivasi ekstrinsik.¹⁶

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinstik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri manusia/siswa itu sendiri, jadi ia merupakan dorongan atau daya batin yang hakiki.¹⁷ Dorongan motif mula-mula pada perlakuan manusia, terletak pada sejumlah naluri tertentu, sedangkan naluri sendiri berasal dari dalam diri menyesuaikan dengan keadaan lingkungan yang dihadapinya". Menurut Hamzah B. Uno, motivasi intrinsik timbulnya tidak melakuan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.¹⁸

Motivasi intrinsik berisi (1) penyesuaian tugas dengan minat, (2) perencanaan yang penuh variasi, (3) umpan balik atas respon siswa, (4) kesempatan respon peserta didik yang aktif, dan (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.¹⁹

¹⁴ Hikmat, *Op.Cit.*, hlm. 272.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 272.

¹⁶ Ngalim Purwanto, *Op.Cit.*, hlm. 65.

¹⁷ Andrew Mc Ghie, *Penerapan Psikologi dalam Perwatan*, (Yogyakarta: Andi, Terj. Ika Pattinasarany, 1996), hlm. 168.

¹⁸ Hamzah B. Uno, *Op.Cit.*, hlm. 4.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 9.

Dalam salah satu firman-Nya Allah s.w.t. berusaha membangkitkan motivasi intrinstik manusia. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'du : 11 :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذْ أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ جَ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (الرعد، ١١)

Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (QS. Ar-Ro'd : 11).*²⁰

Ada beberapa hal yang dapat merangsang timbulnya motivasi intrinstik, diantaranya disebabkan adanya kebutuhan, adanya kemajuan tentang diri sendiri dan adanya aspirasi atau cita-cita.

1). Kebutuhan

Disebabkan adanya kebutuhan terhadap sesuatu hal. Seseorang akan terdorong berbuat atau berusaha melakukan sesuatu sehingga terpenuhi kebutuhannya. Dalam hubungannya dengan adanya kebutuhan ini, *Herbert Serenson* berpendapat "*motivation is fundamentally on individual's needs and drivers*".²¹ (Pada dasarnya motivasi itu tergantung pada adanya kebutuhan dan keinginan individu).

Siswa terdorong untuk melakukan kegiatan belajar kalau ia merasa bahwa belajar adalah kebutuhannya, dan ia merasa bahwa ia harus menjadi orang pandai.

²⁰ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Depag RI, 1998), hlm. 370.

²¹ *Herbert Sorenson, Psychology in Education*, (New Delhi: Mc Grow Hill Publishing, t.t.), hlm. 408.

2). Pengetahuan tentang kemajuan diri sendiri

Dengan mengetahui hasil belajar atau prestasi yang dicapai baik itu bentuk kemajuan atau kemunduran dapat mendorong belajar lebih giat lagi. Terlepas prestasi yang diraihinya itu baik atau justru sebaliknya prestasinya berupa kemunduran, hal ini akan membawa pengaruh terhadap semangat dalam melakukan kegiatan belajar. Kalau prestasi bagus, ia akan terdorong untuk mempertahankan prestasinya, dan apabila prestasi sedang menurun ia akan berusaha memperbaikinya atau bahkan sebaliknya.

3). Aspirasi atau cita-cita

Cita-cita biasanya timbul karena adanya keinginan diri untuk mencapai sesuatu. Maka memperjelas cita-cita diri merupakan pembangkit semangat belajar anak.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mengacu atau disebabkan ada faktor-faktor dari luar diri seseorang. *WS. Wingkel* menjelaskan “Motivasi ekstrinsik sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktifitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktifitas belajar”.²²

Menurut Hamzah B. Uno, motivasi ekstrinsik timbul karena rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.²³

Motivasi ekstrinsik berisi : (1) penyesuaian tugas dan minat, (2) perencanaan yang penuh variasi, (3) respon siswa, (4) kesempatan peserta didik yang aktif, (5) kesempatan peserta didik untuk

²² *WS. Wingkel, Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar, (Jakarta: Gramedia, 1983), hlm. 27.*

²³ *Hamzah B. Uno, Op.Cit., hlm. 4.*

menyesuaikan tugas pekerjaannya, (6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.²⁴

Dalam hal belajar di sekolah, yang merupakan motivasi ekstrinsik adalah sekolah tempat belajar siswa itu dengan segala apa yang ada di dalamnya termasuk lingkungan, fasilitas dan segala pelayanannya. Sedangkan untuk di dalam kelas khususnya, faktor guru sangat memegang peran penting karena guru yang mengendalikan kegiatan belajar mengajar. Untuk kepentingan ini guru dapat merencanakan situasi atau kegiatan siswa dalam belajar, misalnya menciptakan iklim persaingan atau kompetisi dikalangan siswa. Dengan persaingan atau kompetisi dapat menjadi pendorong anak untuk lebih meningkatkan belajarnya.

Berikut ini beberapa hal yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik :

- 1) Pendidik memerlukan peserta didiknya, sebagai manusia yang berpibadi, menghargai pendapatnya, pikirannya, perasaannya, maupun keyakinannya.
- 2) Pendidik menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan kegiatan kependidikannya.
- 3) Pendidik senantiasa memberikan bimbingan dan juga pengarahan kepada anak didiknya dan membantu, apabila mengalami kesulitan, baik yang bersifat pribadi maupun akademis.
- 4) Pendidik harus mempunyai pengetahuan yang luas dan penguasaan bidang studi atau materi yang diajarkan kepada peserta didiknya.
- 5) Pendidik harus mempunyai rasa cinta dan sifat pengabdian kepada profesinya sebagai pendidik.²⁵

Adapun tehnik pelaksanaan persaingan atau kompetisi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Terjadi dengan sendirinya

²⁴ *Ibid.*, hlm. 9.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 4.

Hal ini dicontohkan sebagai berikut : seorang anak secara diam-diam mengadakan persaingan dengan temannya dalam suatu mata pelajaran. Setiap kali selesai ujian ia pertanyakan nilai anak yang dianggap saingan lewat temannya yang lain.

2). Diadakan dengan sengaja oleh guru

Hal itu dapat dicontohkan seperti diadakan lomba cerdas cermat, diadakan penilaian untuk menjadi bintang kelas dan lain sebagainya. Hal ini akan menggugah semangat siswa untuk belajar lebih rajin agar dapat berprestasi yang terbaik diantara teman-temannya. Dalam persaingan model seperti ini setiap anak akan mengingatkan dirinya yang menang. *Nasution* menyatakan bahwa ada yang ingin mempertinggi harga diri bila menang dalam persaingan”.²⁶

4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja meliputi :

a. Motivasi Internal

1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Tanggung jawab guru adalah perbuatan yang merupakan perwujudan dari kewajiban guru. Tanggung jawab guru adalah mengajar atau memajukan dunia pendidikan di sekolah di tempatnya bertugas, selain itu juga bertanggung jawab untuk mengajak masyarakat di sekitarnya masing-masing untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di wilayahnya. Tanggungjawab seorang guru (profesional) antara lain: tanggungjawab intelektual, tanggungjawab profesi/pendidikan, tanggungjawab sosial, tanggungjawab moral dan spiritual, dan tanggungjawab pribadi

²⁶ S. Nasution, *Didaktik Asas-asas Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 30.

2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Target yang ditetapkan oleh guru merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatannya. Target kinerja pada setiap tugas dalam jabatan meliputi komponen kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang dapat dinilai angka kreditnya. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh guru atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan tugas di sekolah.

3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.

Guru harus memiliki tujuan yang jelas karena tujuan itulah yang akan dicapai oleh guru. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan atau diinginkan dari subjek belajar, sehingga guru harus tahu ke arah mana kegiatan belajar-mengajar itu harus dibawa dan dilaksanakan.

4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.

Secara profesional guru bertanggung jawab atas keberhasilan para siswanya menuju tujuan yang diharapkan. Tidak seorangpun guru menginginkan siswanya gagal dalam meraih prestasi. Tidak ada guru yang senang siswanya mengalami kegagalan. Kegagalan belajar siswa bukan cuma kerugian bagi yang bersangkutan, tetapi juga kerugian bagi guru dan orang tua. Berbekal ilmu, guru berdaya upaya agar tidak ada seorang siswapun yang mengalami kegagalan dalam belajar. Salah satunya dengan cara memberikan umpan balik dalam pembelajaran.

Umpan balik ialah komentar guru terhadap hasil pekerjaan siswa. Komentar ini dapat dilakukan secara tertulis pada pekerjaannya atau secara lisan, langsung kepada siswa yang bersangkutan. Selain dari guru, umpan balik dapat juga diperoleh siswa dari temannya yang lain. Pada prinsipnya, harus dapat

meningkatkan proses pembelajaran. Dengan adanya umpan balik diharapkan :

- a) Siswa terangsang untuk lebih giat belajar karena pekerjaannya dihargai.
 - b) Setelah siswa mendapat saran atau komentar, para siswa paham akan kekurangan pada pekerjaannya dan segera berkeinginan memperbaikinya.
 - c) Guru segera dapat melihat kekurangan perencanaan program dan pelaksanaan pembelajaran dirinya dan berusaha meningkatkan kemampuannya.
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.

Perasaan senang dalam bekerja disebut juga sebagai kepuasan kerja, yaitu perasaan yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyangkut perasaan yang menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja juga menyangkut perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

Perasaan untuk mengungguli orang lain ini membuat guru merasa harus bisa berbuat lebih baik dari yang lain. Guru harus berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Dampak buruknya adalah guru akan terpancing untuk selalu melihat dan memikirkan apa yang dilakukan orang lain serta berusaha berbuat yang sama atau bahkan lebih.

- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

Guru bekerja untuk memperoleh prestasi terbaik. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru selama periode waktu

tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Motivasi Eksternal

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. Guru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam mendukung pekerjaannya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Guru senang jika hasil pekerjaannya dipuji oleh orang lain dan bekerja dengan lebih baik lagi.
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.

Salah satu indikator motivasi eksternal ialah guru bekerja dengan harapan memperoleh insentif dari hasil pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa guru bekerja sebagai profesinya dan tidak hanya sekedar pekerjaan sampingan.

- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Termasuk indikator eksternal adalah guru bekerja untuk mendapatkan perhatian dari atasan atau teman, sehingga dalam bekerja ia semakin bertambah semangat.²⁷

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru yaitu ²⁸:

a. Kemampuan kerja yang tinggi

Kemampuan kerja yang tinggi akan membuat guru semakin giat dan semangat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya kemampuan kerja yang rendah akan membuat guru malas bekerja.

b. Kemampuan kerja sesuai dengan isi kerja

²⁷ Hamzah B. Uno, *Op.Cit.*, hlm. 73.

²⁸ A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Intimedia Cipta Nusantara, 2008), hlm. 3.

Kemampuan yang sesuai dengan ini kerja akan membuat guru senang dalam menjalankan tugasnya, sehingga semakin termotivasi untuk mengajar.

c. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru senang dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya lingkungan yang kurang nyaman akan membuat guru malas dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

d. Penghasilan para pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan

Penghasilan atau gaji adalah faktor utama yang membuat seseorang bekerja, demikian pula seorang guru. Guru bekerja tentunya harapan utamanya adalah gaji yang dapat menjadi sumber penghasilan bagi dirinya dan keluarganya.

e. Jaminan sosial yang memadai

Bekerja tanpa jaminan sosial yang memadai akan menjadikan seorang pekerja kurang bersemangat dalam bekerja, dan cenderung malas dalam melaksanakan tugas, mengingat ia bekerja adalah untuk tujuan sosial, selain untuk tujuan gaji. Demikian pula guru, jika guru dalam mengajar ada jaminan sosial yang memadai maka guru akan semangat dalam melaksanakan tugasnya.

f. Kondisi kerja yang manusiawi

Kondisi kerja yang manusiawi akan menjadikan para pekerja merasa dimanusiakan atau dianggap sebagai manusia. Sehingga dengan kondisi yang manusiawi, suasana kerja menjadi nyaman dan menyenangkan. Dengan demikian, motivasi kerja pun akan meningkat.

g. Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan kerja yang harmonis akan membuat orang-orang yang bekerja menjadi lebih menyenangkan. Demikian pula guru di sekolah, jika suasana hubungan kerja, baik antara guru dan kepala, maupun antara sesama guru harmonis maka guru akan menjadi

semangat dalam bekerja, sebaliknya jika suasana kurang harmonis maka akan membuat guru malas dan enggan untuk bekerja.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru adalah sebagai berikut :

- a. Menggalakkan konsep produktivitas dan kualitas sehingga budaya pasif yang merajalela pada para guru sedikit demi sedikit atau bahkan sama sekali dapat dihilangkan.
- b. Menyediakan fasilitas-fasilitas untuk kegiatan produktif dan kreatif yang lebih banyak dan mudah dicapai, sehingga guru yang mempunyai sikap malas, pasif, dan loyo dapat diarahkan dengan intensif yang pada gilirannya akan membuat mereka mengarahkan pada perbuatan yang produktif dan kreatif.
- c. Menumbuhkan sikap positif terhadap tantangan-tantangan dan tidak pernah merasa puas dengan hasil yang dicapai.
- d. Mengubah sikap atau perilaku guru yang berorientasi pada status atau jabatan menjadi guru menjadi guru yang aktif dan kreatif.
- e. Menumbuhkan sikap guru yang ideal, yakni memiliki sikap yang baik, seperti ulet, teguh, tak kenal menyerah, tangguh, objektif, tegas, mandiri, dan lebih mengutamakan prestasi.
- f. Meningkatkan disiplin para guru yang kuat, akrena dengan disiplin segala kegiatan dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur.²⁹

B. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian kesejahteraan guru

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya “aman sentosa atau makmur”.³⁰ Secara umum kesejahteraan dikatakan sebagai gaji atau upah. Kesejahteraan guru dalam hal ini adalah berkaitan dengan

²⁹ *Ibid*, hlm. 44-45.

³⁰ Tim penyusun Kamus Besar Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), cet. 2, hlm. 741.

keuangan dan pembiayaan. Keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan. Kedua hal tersebut merupakan komponen yang menentukan terlaksananya kegiatan-kegiatan proses belajar-mengajar di sekolah bersama komponen-komponen lainnya.³¹

Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.³² Dari Undang-Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usahanya memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian ebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup.

Penghasilan guru adalah gaji, sebagaimana dinyatakan oleh Dessler dalam bukunya yang berjudul "Sumber Daya Manusia" menjelaskan bahwa gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai.³³

Sedangkan menurut Amstrong dan Murlis dalam buku pedoman praktis sistem penggajian, berpendapat bahwa gaji di artikan sebagai bayaran pokok yang diterima oleh seseorang tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya.³⁴

Adapun menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru

³¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm.163.

³² Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial.

³³ Dessler, *Sumber Daya Mamusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998), hlm. 85.

³⁴ Amstrong & Muris, *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*, (Bandung: Remaja Rusda Karya, 1994), hlm. 7

atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.³⁵

Dan menurut Adi Nugroho, gaji adalah hasil kesimpulan dari sejauh apa dan sebesar apa yang sudah kita kerjakan. Gaji bisa berupa sesuatu yang ditawarkan kepada seseorang setelah melewati serangkaian ujian (lewat sistem tes lapangan kerja) ataupun setelah ditentukan sebagai standar baku seperti golongan pegawai negeri.³⁶

Menurut Aris Kurniawan, kesejahteraan sosial dapat berarti:

- a. Kesejahteraan masyarakat.
 - b. Di bidang ekonomi, pemberdayaan orang yang dianggap satu kesatuan.
 - c. Penyediaan layanan sosial di berbagai bidang, untuk kepentingan masyarakat individu. Penggunaan ini memiliki ide yang sama dengan negara kesejahteraan.
 - d. Dalam kesejahteraan sosial Indonesia juga digunakan sebagai nama disiplin akademik, sisi terapan sosiologi.
 - e. Kesejahteraan sosial adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa nyaman, damai, bahagia, dan mampu memenuhi kebutuhan mereka.³⁷
2. Prinsip-prinsip kesejahteraan guru

Menurut Filippo, dalam bukunya yang berjudul *Principle of personal management*, prinsip-prinsip penghasilan antara lain: harus memperhatikan tingkat inflasi, tanggung jawab pekerjaan, resiko

³⁵ D. Soemarmo, (eds), *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta : CV. Mini Abadi, 2006), hlm. 33.

³⁶ Adi Nugroho, *Kiat Menjadi Pegawai/karyawan*, (Solo: CV. Aneka Ilmu, 1996), hlm. 17.

³⁷ Aris Kurniawan, *Pengertian Kesejahteraan Sosial*, www.gurupendidikan.com, Posted on 14/01/2016.

pekerjaan, misalnya sangat sulit, sulit, sedang, mudah, dan mudah sekali yang didasarkan atas penilaian pekerjaan³⁸.

Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa penghasilan guru meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.³⁹ Selanjutnya dijelaskan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.⁴⁰

Adapun menurut Armstrong dan Murlis, sistem penggajian harus dilakukan dengan melalui beberapa langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menganalisis keadaan sekarang yang meliputi analisis berbagai jabatan, banyaknya staf dalam setiap jabatan, besarnya gaji tiap-tiap orang, kenaikan umum apa saja (biaya hidup), kenaikan atau prestasi apa yang diberikan dan apakah perusahaan mengalami kesulitan atas kenaikan gaji.
- b. Merumuskan kebijakan penggajian, yaitu kebijakan penggajian ditetapkan oleh level yang bertanggungjawab dalam penentuan kebijakan.
- c. Menilai pekerjaan, yaitu dengan menggunakan teknik-teknik penilaian pekerjaan dari berbagai aspek.
- d. Merencanakan struktur gaji, yaitu struktur gaji harus mencerminkan hubungan pekerjaan dengan logis dan penggunaan survey gaji dan informasi lain untuk mengembangkan struktur gaji.

³⁸ [www/bkn.go.id/sample/babII/html/prinsip penggajian](http://www/bkn.go.id/sample/babII/html/prinsip%20penggajian). diakses tanggal 15 Oktober 2015 jam 11.00.

³⁹ D. Soemarmo, (eds), *Op.Cit*, hlm. 39.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 40

- e. Mengembangkan prosedur sistem penggajian untuk menjamin kebijakan dan anggaran dilaksanakan dalam anggaran, kenaikan gaji dihubungkan dengan prestasi, struktur gaji tetap adil ke dalam dan bersaing ke luar, tingkat upah yang betul untuk tiap pekerjaan dan gaji, tiap orang tidak boleh lebih batas teratas golongan gaji tiap pekerjaan.
 - f. Merencanakan seluruh aspek balas jasa, yaitu meliputi melaksanakan pengadministrasian gaji pokok dan unsur-unsur tunjangan, lembur, bonus dan pembagian laba.
 - g. Mengevaluasi seluruh langkah-langkah tersebut di atas⁴¹.
3. Dasar hukum kesejahteraan guru.

Dalam Islam, penghasilan guru dalam bentuk kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material, misalnya berbentuk uang atau barang, sedangkan kesejahteraan non material berwujud seperti pujian, kecepatan dalam memberikan gaji, penghormatan dan sebagainya. Dalam sejarahnya, para guru, dosen, dan pegawai di lembaga pendidikan Islam dan di Negara-negara Islam senantiasa dicukupi dari *Baitu al-Mal* (semacam kantor perbendaharaan umum) atau dari penghasilan badan-badan wakaf. Badan wakaf ini merupakan lembaga keuangan yang memiliki potensi yang sangat besar untuk membiayai pegawai lembaga pendidikan.⁴²

Diantara dasar hukum penghasilan guru adalah :

- a. Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة : ٤)

Artinya : *apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah*

⁴¹ Amstrong & Muris, *Op.Cit.*, hlm. 18-20.

⁴² Mujamil Qomar, *Op.Cit.*, hlm. 140.

banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah: 10).⁴³

b. Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 198 :

لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ ...

Artinya : *tidak ada dosa bagimu untuk mencari karunia (rezki hasil perniagaan) dari Tuhanmu.* (QS. Al-Baqarah : 198).⁴⁴

c. Hadits tentang pemberian upah :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : Dari Umar ra. Dari Rasulullah SAW bersabda : *Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibnu Majah).⁴⁵

Penghasilan guru atau pegawai dalam Islam telah digariskan sesuai dengan hadits di atas. Pesan hadits di atas jika benar-benar diamalkan, niscaya mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai dan guru. Berdasar hadits di atas dapat diketahui bahwa upah sebagai penghasilan guru hukumnya adalah mubah bagi yang menerima dan wajib bagi yang memberikan.

d. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat (1), yang menjelaskan bahwa "Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh : a. penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; b. penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; c. pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; d. perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil

⁴³ Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah Ayat 10, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Jakarta, 2002, hlm. 933.

⁴⁴ Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 198, *Ibid*, hlm. 48.

⁴⁵ Muhammad bin Yazid Abu Abdillah Al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah Juz 2*, (Bairut: dar Al-Fikr, t.th.), hlm. 817.

kekayaan intelektual; dan e. kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas⁴⁶.

- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Tahun 2006, Pasal 14 Ayat (1) yang menjelaskan bahwa, “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak : a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”⁴⁷
- f. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang di dalamnya menyebutkan bahwa :
 - 1). Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
 - 2). Setiap pegawai negeri berhak cuti.
 - 3). Setiap pegawai negeri dan keluarganya yang sakit berhak mendapatkan bantuan perawatan kesehatan.
 - 4). Setiap pegawai negeri berhak mendapatkan tunjangan.
 - 5). Setiap pegawai negeri yang meninggal dunia, keluarganya berhak mendapatkan uang duka.
 - 6). Setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.⁴⁸

4. Indikator kesejahteraan guru

Indikator kesejahteraan guru antara lain meliputi :

a. Terpenuhi kebutuhan fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling rendah dalam hierarki. Kebutuhan ini mutlak harus dipenuhi dahulu sebelum kebutuhan di tingkat selanjutnya terpenuhi. Kebutuhan

⁴⁶ D. Soemarmo, (eds), *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003*, (Jakarta: CV. Mini Abadi, 2003), hlm. 29.

⁴⁷ D. Soemarmo, (eds), *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Tahun 2005*, (Jakarta: CV. Mini Abadi, 2006), hlm. 38

⁴⁸ Tim Dosen Jurusan FIP IKIP Malang, *Administrasi Pendidikan*, (Malang: FIP IKIP Malang, 1998), hlm. 43.

fisiologi, misalnya kebutuhan akan makan, minum, berpakaian, dan tempat tinggal.

b. Terpenuhi kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

Level kedua dalam hierarki Maslow adalah kebutuhan keamanan, misalnya bebas dari ancaman kejahatan atau kekerasan baik secara fisik maupun ancaman psikologis.

c. Terpenuhi kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Untuk level ketiga adalah kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan untuk memiliki teman, dicintai orang lain, dan diterima oleh orang lain.

d. Terpenuhi kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan level keempat ini, misalnya keinginan untuk meraih kesuksesan, memiliki wibawa, dan dikenal oleh orang lain.

e. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pada level tertinggi dalam hierarki Maslow. Kebutuhan ini misalnya hasrat menjadi seseorang yang berkemampuan tinggi (cakap), berprestasi, dan menjadi seseorang yang berpotensi tinggi.

f. Terpenuhi jaminan sosial bagi semua orang terhadap kecelakaan, sakit, pengangguran, usia lanjut dan cacat.

g. Keadilan sosial atau distribusi kekayaan dan pendapatan yang adil dan merata yang adil dan merata diantara semua warga Negara dengan meminimalkan celah antara kelompok kaya dan kelompok miskin.

h. Terpenuhi layanan pendidikan dan kesehatan gratis atau disubsidi oleh Negara.

i. Dipertahankannya tingkat *full employment* bagi angkatan kerja.

j. Memiliki fasilitas, kelompok berpenghasilan rendah disubsidi.⁴⁹

⁴⁹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip Dasar (Fundamental Of Islamic System)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hlm. 304.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru adalah sangat bervariasi. Variasi dan keragaman dalam besarnya satuan biaya disebabkan cara menyelenggarakan pendidikan di sebuah lembaga pendidikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru adalah sama halnya dengan karakteristik pendidikan yang mempengaruhi biaya, antara lain⁵⁰:

a. Skala gaji guru dan jam terbang.

Skala gaji guru dan jam terbang guru sangat menentukan kesejahteraan guru. Skala gaji adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan. Skala gaji disusun dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Gajimu akan membahas lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan struktur dan skala upah. Demikian pula jam terbang guru juga mempengaruhi terhadap kesejahteraannya.

b. Penataran dan latihan pra jabatan.

Penataran bertujuan untuk meningkatkan wawasan, kemampuan intelektual dan kinerja kita. Demikian pula pra jabatan perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya dan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

c. Pengelompokan siswa di sekolah dan di dalam kelas.

Pengelompokan siswa diadakan dengan maksud agar pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bisa berjalan lancar, tertib, dan bisa tercapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah

⁵⁰ Nanang Fattah, dkk, *Ekonomi Pendidikan*, dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan Bagian II, Ilmu Pendidikan Teoretis, (Bandung: PT Imperial Bhakti Utama, 2007), hlm. 291

diprogramkan. Pengelompokan siswa dalam kelas berpengaruh pada kesejahteraan guru, karena penghasilan guru juga ditentukan oleh sedikit banyaknya siswa yang dibimbing oleh guru.

d. Penggunaan metode dan bahan pengajar.

Metode ialah cara guru menjelaskan suatu pokok bahasan sebagai bagian kurikulum dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan pengajaran (tujuan institusional, tujuan pembelajaran umum dan khusus). Sedangkan bahan ajar merupakan komponen pembelajaran yang digunakan oleh guru sebagai bahan belajar bagi siswa dan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Metode dan bahan ajar ini juga berpengaruh terhadap kesejahteraan karena pemilihan metode dan bahan ajar termasuk menentukan besarnya pembiayaan yang dibutuhkan.

e. Sistem evaluasi

Di dalam suatu proses belajar pembelajaran di dalam kelas, tentu menggunakan sistem evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru atau pendidik terhadap bagaimana perkembangan peserta didiknya akan sangat penting. Mengapa tidak, karena dengan adanya sistem evaluasi pembelajaran maka guru atau pendidik di sekolah akan mengetahui bagaimana perkembangan peserta didiknya. Namun sistem evaluasi juga mempengaruhi kesejahteraan guru karena teknik evaluasi yang digunakan oleh guru juga berpengaruh pada anggaran kesejahteraan guru.

f. Supervisi pendidikan.

Supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Supervisi pendidikan juga mempengaruhi kesejahteraan guru.

Bedasarkan pendekatan ketercukupan (*adequacy Approach*), penghasilan guru seringkali menitik beratkan pada ketersediaan dana yang

ada namun secara bersamaan seringkali mengabaikan adanya standar minimal dalam melakukan pelayanan pendidikan. Konsep pendekatan kecukupan seringkali menjadi penting karena memasukkan berbagai standart kualitas dalam penghitungan pembiayaan pendidikan. Adapun faktor penentu penghasilan guru terdapat beberapa faktor penentu, diantaranya adalah⁵¹ :

a. Besar kecilnya sebuah institusi pendidikan.

Besar kecilnya lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan guru. Hal ini dikarenakan jumlah *income* yang diperoleh institusi berdasarkan besar kecilnya lembaga. Semakin besar lembaga maka besar *income* yang diperoleh, sedangkan semakin kecil intitusi maka akan semakin sedikit *income*-nya.

b. Jumlah siswa

Sedikit banyaknya siswa juga berpengaruh terhadap kesejahteraan guru. Hal ini dikarenakan jumlah *income* yang diperoleh institusi juga berdasarkan sedikit atau banyaknya siswa. Semakin banyak siswa maka semakin besar *income* yang diperoleh, sedangkan semakin sedikit siswa maka akan semakin sedikit *income*-nya.

c. Tingkat gaji guru

Tingkat gaji guru juga berpengaruh terhadap kesejahteraan guru karena kesejahteraan biasanya tergantung pada gaji. Semakin besar gaji, maka semakin sejahtera, sebaliknya semakin sedikit gaji, maka semakin kurang kesejahteraan guru, karena kebutuhan tidak bias tercukupi.

d. Rasio siswa dibandingkan jumlah guru

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan bahwa guru memiliki beban kerja paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu. Dan rasio inilah yang membuat

⁵¹ *Ibid*, hlm. 306.

kesejahteraan guru juga terpengaruh, karena sistem pemberian tunjangan juga ditentukan adanya rasio siswa. Ketentuan tersebut tercantum dalam Kriteria Guru Penerima Nomor 5 yang berbunyi : bertugas pada satuan pendidikan yang memiliki rasio peserta didik terhadap guru di satuan pendidikan sesuai ketentuan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008.

e. Kualifikasi guru

Kualifikasi pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kesejahteraan guru, karena salah satu syarat untuk menerima tunjangan bagi guru adalah kualifikasi pendidikan minimal S1 atau D4 kecuali di daerah khusus.

- f. Tingkat pertumbuhan populasi penduduk (khususnya di Negara berkembang). Pertumbuhan penduduk juga termasuk salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan guru, karena pertumbuhan penduduk juga berpengaruh terhadap penghasilan penduduk, termasuk guru.
- g. Perubahan dari pendapatan (*revenue theory of cash*). Pendapatan adalah jumlah uang yang diterima oleh guru dari aktivitasnya. Perubahan ini berpengaruh terhadap pendapatan guru.

Faktor lain yang mempengaruhi penghasilan guru juga disebabkan oleh adanya perbedaan satuan biaya antara negara-negara yang bermacam-macam. Misalnya, di Banglades tingkat biaya terutama disebabkan rasio guru-siswa yang sangat tinggi, sedangkan di Srilangka disebabkan gaji guru yang relatif rendah.⁵²

Menurut Dessler, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji/upah/penghasilan, yaitu :

- a. Faktor hukum. Dalam faktor ini besaran gaji/upah harus dibayar sesuai dengan undang-undang yang meliputi : segi upah minimum, tarif dan lembur tunjangan.

⁵² *Ibid*, hlm 291.

- b. Faktor serikat buruh. Serikat dan undang-undang yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran, yaitu adanya tawar menawar antara serikat pekerja dengan yang mempekerjakan.
- c. Faktor kebijakan. Faktor kebijakan (pemberi kerja), pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar. Kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan, misalnya perbedaan gaji/upah bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan.
- d. Faktor keadilan. Faktor keadilan menjadi factor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah atau gaji harus sebanding dengan organisasi lain. Sedangkan keadilan eksternal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/uoh yang sama dalam organisasi⁵³.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia edisi kedua arti dari Kinerja adalah “sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja”⁵⁴.

Istilah kinerja (*performance*) menurut *The Scripber* menurut Kamus Bantam *Englis Dictionary*, sebagaimana ditulis oleh Ismail Nawani Uha, bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa *entries* sebagai berikut :

- a. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.
- b. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
- c. menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan.
- d. Menggambarkan dengan suara atau alat musik.

⁵³ Dessler, *Op.Cit.*, hlm. 85.

⁵⁴ Tim Penyusun Kamus Besar Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 2, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), cet. 2, hlm. 428

- e. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggungjawab.
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- g. Memainkan pertunjukan musik.
- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.⁵⁵

Menurut Lijan Poltak Sinambela, sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Menurutnya, penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.⁵⁶

Lijan Poltak Sinambela dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.⁵⁷

Ada beberapa pendapat tentang definisi kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda-beda, sebagaimana dijelaskan oleh Ismail Nawawi Uha sebagai berikut.

- a. Rue dan Byar sebagaimana di kemukakan oleh Ismail Nawani Uha, mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.
- b. Inreplan kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi.

⁵⁵ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hlm. 211-212. Baca juga Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.5.

⁵⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.4-5.

⁵⁷ *Ibid.*, hlm.4-5.

- c. Murphy dan Cleveland mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerja.
- d. Suntoro mengemukakan bahwa kinerja (*performace*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁵⁸

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan “hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu”.⁵⁹

Menurut Suyadi Prawirosentono, sebagaimana ditulis oleh A. Tabrani Rusyan dan Wasmin, menjabarkan tentang arti *performance* atau Kinerja guru adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika”.⁶⁰

Menurut D.A. Soetrisno dalam bukunya *High Performance*, sebagaimana ditulis oleh A. Tabrani Rusyan dan M. Sutrisno WD, bahwa, kriteria individu yang beroreientasi pada kinerja adalah meliputi: kemampuan intelektual, ketegasan, semangat/antusiasme, berorientasi pada hasil, kedewasaan, asertif, keterampilan interpersonal, keterbukaan, keinginan, proaktif, pemberdayaan kemampuan, teknis pengetahuan, keterampilan, keputusan, perilaku dan tanggungjawab.⁶¹

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 212.

⁵⁹ A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Inti Media Nusantara, 2008), hlm. 18.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 49

⁶¹ A. Tabrani Rusyan & M. Sutrisno WD, *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru*,(Jakarta: PT Intimedia Nusantara, 2008), hlm.39-40.

Sedangkan menurut Nana Sudjana, kinerja (*performance*) guru artinya “kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat Bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain”.⁶²

Menurut Whitmore sebagaimana dikutip oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Oleh karena itu pengertian kinerja yang representatif, maka tergambanya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.⁶³

Pandangan lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Patricia King (dalam B. Uno dan Nina Lamatenggo), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebaia guru misalnya, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.⁶⁴

Dari beberapa pendapat tentang kinerja di atas, menurut Ismail Nawawi Uha, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

⁶² Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), hlm. 18.

⁶³ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 59 – 60.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 64-65.

a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Adapun pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan-peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

c. Pencapaian tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

d. Periode waktu tertentu.

Kinerja sebagai hasil-hasil pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

e. Tidak melanggar hukum.

Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum.

f. Sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai moral dan etika.⁶⁵

Adapun istilah guru dalam dunia pendidikan bukanlah hal yang asing. Menurut pandangan lama, guru adalah “sosok manusia yang patut *digugu* dan *ditiru*”. *Digugu* dalam arti “segala ucapannya dapat dipercayai. *Ditiru* berarti segala tingkah lakunya harus menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat”.⁶⁶

Menurut Moh. Uzer Usman “guru merupakan profesi, jabatan, dan pekerjaan, yang memerlukan keahlian khusus, Menurutnya, jenis pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang kependidikan, meskipun kenyataannya masih didapati guru yang berasal dari luar bidang kependidikan”.⁶⁷

Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁶⁸

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, “guru adalah pendidik dan pengajar yang masuk dalam kehidupan pribadi siswa. Dan oleh siswa dijadikan tokoh teladan, bahkan jadi tokoh identifikasi diri”.⁶⁹

⁶⁵ Ismail Nawawi Uha, *Op.Cit*, hlm. 2012-213.

⁶⁶ Sukadi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2006), hlm. 8

⁶⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 5

⁶⁸ D. Soemarmo (Eds), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Tahun 2005*, (Jakarta: CV. Mini Jaya Abadi, 2006), hlm. 31.

⁶⁹ Cece Wijaya & A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 2

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam rangka upaya mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan secara profesional.

2. Dasar-Dasar Kinerja Guru

Secara hukum atau yuridis, yang menjadi dasar kinerja guru adalah :

a. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 42, yang berbunyi :

"Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".⁷⁰

b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8, yang berbunyi :

"Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".⁷¹

Dan secara operasional ada dua hal yang mendasari perlunya Kinerja guru :

a. Profesionalisme

Mengajar merupakan suatu profesi. Setiap pekerjaan profesional mempunyai kualifikasi personal yang berbeda dengan profesional lainnya. Kualifikasi itu diwujudkan dalam bentuk kompetensi dan kemampuan yang di dukung oleh kepemilikan pengetahuan, ketrampilan, kepribadian dan lain-lain. Profesi adalah

⁷⁰ D. Soemarmo (Eds), *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta : CV. Mini Jaya Abadi, 2003), hlm. 30

⁷¹ D. Soemarmo (Eds), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Tahun 2005*, hlm.36

“suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya”.⁷²

Artinya, pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut. Keahlian di peroleh melalui profesionalisasi, yang dilakukan baik seseorang belum menjalani profesi itu (pendidikan/latihan pra jabatan) maupun setelah seseorang menjalani suatu profesi (*in-service training*).

b. Tuntutan Masyarakat

Pendidikan sekolah adalah wahana untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat. Sedang guru adalah merupakan komponen pendidikan yang penting, yang mana mempunyai tugas mewujudkan fungsi sekolah tersebut, setiap guru harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan harapan masyarakat dan anak didik⁷³.

Kompetensi guru merupakan kualifikasi yang harus di miliki oleh setiap guru. Hal ini mengandung maksud atau tujuan :

- a. Akan memantapkan karirnya sehingga tidak merasa ragu memiliki profesi guru.
- b. Guru dapat mengembangkan karirnya, sehingga menjadi yang baik.
- c. Dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam mengajar.
- d. Agar guru mengerti dan sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik yang didambakan masyarakat.⁷⁴

3. Jenis-Jenis Kinerja Guru

Jenis-jenis kinerja guru adalah meliputi perilaku guru yang dirancang untuk menentukan seberapa baik para guru dapat melaksanakan keterampilan mengajar minimum tertentu yang dipandang secara umum penting bagi pembelajaran efektif.

⁷² Departemen Agama, *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Rosda Karya, 1992). hlm. 3.

⁷³ *Ibid.*, hlm. 3.

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

Pada prinsipnya, menurut Sukardi secara teknik kinerja guru meliputi lima tugas pokok guru, yaitu :

- a. Merencanakan pembelajaran. Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran guru dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran. Melaksanakan kegiatan pembelajaran merupakan salah satu aktivitas inti guru di sekolah. Setelah perencanaan dibuat, seorang guru harus mampu mempraktikkan perencanaannya di dalam kelas. Seorang guru harus benar-benar siap materi, siap mental, siap, metodologi, siap media, dan siap strategi pembelajaran.
- c. Mengevaluasi hasil pembelajaran. Langkah ketiga yang harus dilakukan guru setelah melakukan kegiatan pembelajaran adalah melakukan evaluasi pembelajaran. Kegiatan evaluasi ini dimaksudkan untuk mendapatkan umpan balik atas kegiatan pembelajaran yang dilakukan.
- d. Menindaklanjuti hasil pembelajaran. Setelah dilakukan evaluasi, ada siswa yang mencapai ketuntasan belajar, ada pula yang belum mencapai ketuntasan belajar. Terhadap hal ini, guru melakukan perbaikan bagi siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar, dan mengadakan pengayaan bagi siswa yang sudah mencapai ketuntasan belajar.
- e. Melakukan bimbingan dan konseling. Tidak semua siswa mengalami pertumbuhan dan perkembangan belajar dan psikologis yang stabil. Ada kalanya terdapat siswa yang membutuhkan bantuan guru, baik secara akademis maupun secara psikologis. Terhadap siswa yang demikian, guru harus mampu memerankan dirinya sebagai konselor.

Guru harus mampu membuka diri terhadap siswanya yang akan melakukan bimbingan dan konseling⁷⁵.

Kata kerja ini juga diidentikkan dengan *performance*. Suryadi Prawirosentono menulis arti *performance* berdasarkan *the Scribner pada Englis Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 sebagaimana dikutip oleh A. Tabrani Tusyan dan Wasmin, terdapat keterangan sebagai berikut : berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa “*entries*” sebagai berikut⁷⁶ :

a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.

Performance atau kinerja harus dilakukan, dijalankan dan dilaksanakan. Kinerja yang tidak dilakukan, dijalankan dan dilaksanakan hanya akan menjadi sebuah rencana yang tidak terlaksana dan sebuah tujuan yang tidak ada usaha untuk mencapainya.

b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.

Kinerja harus memenuhi menjalankan kewajiban seperti halnya memenuhi sebuah nazar yang harus segera dipenuhi.

c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.

Kinerja merupakan gambaran dari sebuah karakter seseorang, orang yang bekerja dengan penuh semangat dan disiplin menunjukkan bahwa ia mempunyai karakter semangat dan disiplin, sebaliknya orang yang kinerjanya kurang semangat dan tidak disiplin menunjukkan karakter pemalas dan tidak disiplin dalam kehidupannya.

d. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik.

Kinerja merupakan gambaran dari sebuah suara atau alat musik, seorang yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sama seperti orang yang menikmati suara atau alat musik. Ia akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati pekerjaan.

e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab.

⁷⁵ Sukadi, *Op.Cit.*, hlm. 26-32

⁷⁶ A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Op.Cit.*, hlm. 48-49.

Kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab, oleh karena itu orang yang mempunyai kinerja yang baik akan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Ia akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai prsetasi kerja sebagai pelaksanaan atau penyempurnaan tanggung jawabnya.

- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.

Kinerja ibarat sebuah kegiatan dalam permainan, untuk itu akan dikerjakan dengan senang hati, tanpa ada perasaan terbebani atau perasaan tertekan dan tidak cepat bosan selayaknya orang yang bermain dalam sebuah permainan.

- g. Memainkan (pertunjukan) musik.

Performance atau kinerja yang baik adalah kinerja yang diibaratkan sebuah pertunjukkan musik yang mengasyikkan, yang dinikmati dan tidak membosankan, serta mempunyai semangat yang mempunyai kecenderungan perilaku yang positif.

- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin.

Kinerja yang baik adalah kinerja dalam rangka melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang lain, yaitu kinerja yang hasilnya bermanfaat bagi orang lain.

Adapun jenis-jenis Kinerja guru meliputi instrumen uji kompetensi yang disebut dengan *Teacher Performance Assesment Instrument* atau TPAI, sebagaimana dijelaskan dalam *Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, yaitu :

- a. Rencana mengajar dan materi pelajaran guru (*Teacher Plans and Materials*), yang meliputi keterampilan mengajar yang berkaitan dengan persiapan mengajar.
- b. Langkah-langkah yang dilakukan guru di ruang kelas (*The Classroom Procedures*), yang meliputi praktik pengajaran langsung di ruang kelas.
- c. Kemampuan kepribadian (*The Interpersonal Skill*), yang menyatakan kompetensi dalam menciptakan iklim sosial yang menyenangkan,

berupa sikap hangat dan bersahabat dalam mengelola interaksi di ruang kelas.

- d. Standar profesional (*The Professional Standards*), yang meliputi perilaku profesional guru menyangkut kebijakan dan prosedur sekolah, serta keterlibatannya dalam berbagai kegiatan.
- e. Persepsi siswa (*The Student Perceptions*), yang meliputi persepsi siswa terhadap perilaku mengajar gurunya di ruang kelas.⁷⁷

4. Indikator Kinerja Guru.

Menurut Nana Sudjana, indikator kinerja guru meliputi pelaksanaan tugas guru sebagai pengajar sebagai usaha meningkatkan proses dan hasil belajar sebagai berikut⁷⁸ :

a. Merencanakan program pembelajaran

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar bagooi profesi guru sama dengan kemampuan mendisain bangunan bagi seorang arsitektur. Ia tidak hanya bisa membuat gambar yang baik dan memiliki nilai estetik, akan tetapi juga harus mengetahui makna dan tujuan dari disain bangunan yang dibuatnya. Demikian halnya guru, dalam membuat rencana/program belajar mengajar.

b. Melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar

Melaksanakan/mengelola program belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar,

⁷⁷ PSG LPTK Rayon 6, *Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, (Semarang: IAIN Walisongo, 2009), hlm.6.

⁷⁸ Sudjana, *Op.Cit.*, hlm.20

tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik mengajar.⁷⁹

c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar

Setiap guru harus melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai para siswa, baik secara iluminatif-observatif, maupun secara structural objektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang dicapai siswa. Sedangkan penilaian secara structural objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.⁸⁰

d. Menguasai bahan pelajaran

Kemampuan menguasai bahan pelajaran sebagai bagian integral dari proses belajar mengajar, jangan dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf professional penuh mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkan. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca siswa tidak berarti guru tak perlu menguasai bahan. Sungguh ironis dan memalukan jika terjadi ada siswa yang lebih dahulu tahu tentang sesuatu daripada guru. Memang guru bukan maha tahu, tetapi guru dituntut pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya.⁸¹

e. Berdisiplin melaksanakan tugas

Disiplin muncul dari kebiasaan dan kehidupan belajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin memerlukan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai. Untuk itu guru memerlukan pemahaman tentang landasan ilmu kependidikan dan keguruan, sebab dewasa ini terjadi erosi sopan santun dan erosi

⁷⁹ *Ibid.*, hlm.21

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 22

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 22

disiplin dalam melaksanakan proses pendidikan, baik yang dilakukan oleh peserta didik maupun para pendidik.⁸²

f. Rajin dan ulet bekerja

Keuletan dan ketekunan bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih merupakan hal yang harus dimiliki oleh guru. Siswa akan memperoleh imbalan dari guru yang menampilkan pribadi ulet dalam bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih. Guru tidak akan berputus asa apabila menghadapi kegagalan, dan akan terus berusaha mengatasinya. Guru harus ulet dan tekun bekerja sehingga program pendidikan yang telah digariskan dalam kurikulum yang telah ditetapkan tercapai dan berjalan sebagaimana mestinya.⁸³

g. Berusaha memperoleh hasil kerja sebaik-baiknya

Dalam mencapai hasil kerja, guru diharapkan selalu meningkatkan diri, mencari cara-cara baru untuk memajukan mutu pendidikan, menambah pengetahuan umum yang dimilikinya dengan menambah bacaan berupa majalah, harian dan sebagainya. Dengan adanya usaha untuk menambah pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan, sudah barang tentu kemampuan guru akan bertambah, sehingga dalam mengelola proses belajar mengajar tidak akan mendapat kesulitan yang berarti.⁸⁴

h. Kreatif

Proses interaksi tidak terjadi dengan sendirinya. Suatu ketika dapat terjadi ketidakberesan hubungan antara guru dan murid. Untuk membereskannya guru harus kreatif. Di saat itulah guru harus bisa menjadi seorang dokter dalam mengobati pasiennya. Dalam arti, guru harus mencari sumber permasalahan itu, kemudian mencoba

⁸² *Ibid.*, hlm. 17

⁸³ *Ibid.*, hlm. 18

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 19

memecahkan masalah tersebut dengan cara pendekatan kepada sang murid.⁸⁵

i. Kecepatan/ketepatan kerja

Kecepatan atau ketepatan kerja ini dapat diperoleh dengan menggunakan media atau sumber belajar dan Menguasai landasan pendidikan. Guru yang mengharapkan proses dan hasil pembelajaran supaya efektif, efisien dan berkualitas, semestinya memperhatikan faktor media pembelajaran yang keberadaannya memiliki peranan sangat penting. Media pembelajaran memiliki nilai praktis dan fungsi yang besar bagi pelaksanaan pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar kehadiran media mempunyai arti yang cukup penting. Karena dalam kegiatan tersebut ketidakjelasan bahan yang disampaikan dapat dibantu dengan menghadirkan media sebagai perantara. Kerumitan bahan yang akan disampaikan kepada anak didik dapat disederhanakan dengan bantuan media. Media dapat mewakili apa yang kurang mampu guru ucapkan melalui kata-kata atau kalimat tertentu. Bahkan keabstrakan bahan dapat dikonkretkan dengan kehadiran media. Dengan demikian, anak didik lebih mudah mencerna bahan daripada tanpa bantuan media. Untuk mendapatkan pendidikan yang kokoh dan berkualitas harus dimulai dari landasan pendidikan yang kuat. Pendidikan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya jika landasan tidak kuat atau tidak utuh. Landasan pendidikan ibarat pondasi dasar untuk membangun pendidikan sesuai kearah yang dicita-citakan bangsa tentu kita tidak ingin mencetak generasi penerus hanya dengan berpedoman pada nilai yang dihasilkan saja. Nilai hanya menunjukkan kuantitatif dari hasil pencapaian belajar, tetapi tidak bisa dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan karena kualitas pendidikanlah yang menjadi indikator utama. Jadi, perlu upaya penetapan landasan pendidikan yang kokoh supaya tujuan pendidikan bisa tercapai.

⁸⁵ *Ibid.*, hlm. 21

Menguasai landasan pendidikan meliputi : (a) Mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis, dan psikologis. (b.) Mengenali fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antara sekolah dan masyarakat.⁸⁶

j. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja ini dengan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pembelajaran, guru harus selalu aktif dalam pemilihan metode pembelajaran dikarenakan daya tampung siswa/daya serap siswa sangatlah berbeda, siswa satu dengan yang lainnya tentunya ada perbedaan tidak semuanya bisa dikatakan sama rata. Di sini tuntutan bagi guru untuk pandai dalam pemilihan metode pembelajaran supaya siswa dapat menyerap semua materi pelajaran secara sempurna dan bisa dikatakan pembelajaran yang berhasil. Oleh karena itu guru harus menguasai berbagai metode dan menggunakannya sesuai dengan karakteristik materi pelajaran dan karakteristik siswa. Selain itu juga harus memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Selaian sebagai pendidik, guru juga berperan sebagai pelaksana bimbingan dan konseling yang sangat diperlukan sehingga kegiatan belajar dapat berlangsung dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Bimbingan dan konseling merupakan pelayanan dari, untuk, dan oleh manusia memiliki pengertian yang khas. Dengan bimbingan dan konseling tersebut, siswa akan melakukan aktifitas belajar sesuai dengan apa yang telah ditentukan, atau telah diatur dalam suatu aturan (norma). Oleh karena itu guru harus memahami serta melaksanakan bimbingan dan konseling terhadap siswanya.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 22

Memahami fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, yaitu: (a) Mempelajari fungsi bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (b) Mempelajari program layanan bimbingan di sekolah, (c) Mengkaji persamaan dan perbedaan fungsi, kewenangan, serta tanggung jawab, antara guru dan pembimbing di sekolah. Sedangkan menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, yaitu: (a) Mengidentifikasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi murid di sekolah, dan (b) Menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, terutama bimbingan belajar.⁸⁷

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu⁸⁸ :

a. Kemampuan kerja yang tinggi

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

b. Kemampuan kerja sesuai dengan isi kerja

Kemampuan sesuai dengan isi kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan isi kerja, yang terdiri dari uraian kerja yang harus dilakukan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru.

c. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 22

⁸⁸ A. Tabrani Rusyan & M. Sutrisno WD, *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Intimedia Nusantara, 2008), hlm. 8-9.

melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kinerja karyawan secara sehat, optimal, aman, dan rasa nyaman.

d. Penghasilan para pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan

Secara umum penghasilan dikatakan sebagai gaji atau upah. Penghasilan guru dalam hal ini adalah berkaitan dengan keuangan dan pembiayaan. Keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan. Kedua hal tersebut merupakan komponen yang menentukan terlaksananya kegiatan-kegiatan proses belajar-mengajar di sekolah bersama komponen-komponen lainnya.

e. Jaminan sosial yang memadai

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat atau pemberi kerja kepada pekerja. Jaminan sosial yang memadai berpengaruh terhadap kinerja guru karena dengan adanya jaminan sosial yang memadai guru dapat bekerja dengan baik tanpa harus memikirkan masalah-masalah soaial yang dihadapi.

f. Kondisi kerja yang manusiawi

Kerja merupakan tindakan khas manusia. Sebagai tindakan khas, kerja yang dijalankan manusia tidak sekedar untuk mendapat upah, melainkan lebih dari itu kerja merupakan perluasan diri manusia. Sebagai makhluk dinamis, manusia mengungkapkan hakekat dirinya melalui pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu manusia dalam bekerja membutuhkan kondisi kerja yang manusiawi.

g. Hubungan kerja yang harmonis.

Hubungan dengan orang-orang di lingkungan kerja sangat penting dalam kinerja dan mendongkrak karier. Hal paling penting dalam pekerjaan adalah kemampuan membangun dan menjaga hubungan. Membangun jaringan dan menjaga hubungan itu adalah hal yang sangat penting. Tempat yang paling mudah dan paling baik untuk membangun jaringan hubungan adalah di kantor atau di tempat kerja.

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang. Salah satu dari aspek kehidupan yang berubah dan berkembang itu adalah keinginan kebutuhan manusia, khususnya guru dalam mewujudkan kesejahteraan masing-masing. Manusia selalu mendambakan kemudahan, kenyamanan, dan kepuasan.
- b. Kondisi pekerjaan yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas. Inisiatif atau gagasan dan pemikiran baru merupakan factor penyebab terjadinya perubahan dan perkembangan pekerjaan sehingga guru mengantisipasi melalui Kinerjanya.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi, banyak digunakan di tempat guru bekerja. Seperti internet, komputer, telepon dan sebagainya, sehingga dengan adanya alat tersebut memberikan kemudahan-kemudahan bagi guru untuk bekerja dan tidak bekerja⁸⁹. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa internet merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja guru.

6. Fungsi Kinerja Guru

Fungsi kinerja guru adalah :

⁸⁹ Rusyan & Wasmin, *Op.Cit.*, hlm. 3-4.

- a. Dengan kinerja semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan terarah. Tertib, dan teratur sehingga tujuan yang diharapkan mudah untuk dicapai.
 - b. Dengan kinerja kreativitas guru dapat terpusat ke satu arah tujuan yang tepat.
 - c. Kinerja menjadikan guru bekerja dinamis dan inovatif, sehingga semua hal yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang berguna.
 - d. Kinerja dan aktivitas kerja lebih meningkat kualitasnya, karena kinerja memberikan rasa peka terhadap pengaruh dari luar, sehingga guru tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya negatif.
 - e. Dengan kinerja, semua kegiatan kerja bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - f. Dengan kinerja semua aktifitas kerja yang sedang berlangsung dapat memberikan suasana yang menyenangkan dan harmonis.
 - g. Aktivitas kerja berdasarkan kinerja dapat mengoptimalkan hasil kerja.
 - h. Kinerja dapat mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaan secara bekerja sama dan menghasilkan suatu pencapaian tujuan yang optimal dalam waktu singkat.
 - i. Pelaksanaan kinerja merupakan manifestasi disiplin nasional.
 - j. Suasana dan situasi kerja yang berdasarkan kinerja mudah mengarahkan guru kepada program kerja.⁹⁰
7. Fungsi pekerjaan dan kinerja

Ada beberapa afungsi pekerjaan atau kegiatan yang terkait dengan kinerja organisasi/perusahaan, yaitu :

- a. Strategi organisasi

Strategi organisasi terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi dan pengawasan.⁹¹

⁹⁰ Rusyan & Wasmin, *Op.Cit.*, hlm.28

⁹¹ Ismail Nawawi Uha, *Op.Cit.*, hlm.215.

b. Pemasaran

Peran utama dalam manajemen pemasaran adalah membuat keputusan mengenai aspek pemasaran. Menurut Umar sebagaimana ditulis oleh Ismail Nawawi Uha, evaluasi aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya⁹²:

1) Segmentasi, target dan posisi produk di pasar.

Segmentasi sebagai proses mengelompokkan pasar keseluruhan yang heterogen menjadi kelompok-kelompok atau segmen-segmen yang memiliki kesamaan dalam hal kebutuhan, keinginan, perilaku dan/atau respon terhadap program pemasaran spesifik. Adapun target untuk mengembangkan posisi produk dan strategi bauran pemasaran dan memudahkan penyesuaian produk yang dipasarkan dan strategi bauran pemasaran yang dijalankan (harga yang tepat, saluran distribusi yang efektif, promosi yang tepat) dengan target pasar. Sedangkan positioning merupakan cara pemasar menanamkan citra, persepsi dan imajinasi atas produk yang ditawarkan kepada konsumen melalui proses komunikasi

2) Strategi bersaing yang diterapkan.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Ada sejumlah strategi yang dapat diterapkan perusahaan yang telah memutuskan untuk melakukan ekspansi ke pasar yang berkaitan erat dengan dengan alasan perusahaan bersaing pada pasar internasional yaitu ; (a) keinginan untuk mencari pasar baru, (b) kebutuhan bersaing untuk mencapai biaya yang lebih rendah, (c) kehendak untuk bisa masuk pada sumber daya alam di daerah lain.

⁹² *Ibid.*, hlm.215-216.

3) Kegiatan pemasaran melalui bauran pemasaran.

Bauran adalah kumpulan dari variabel-variabel pemasaran yang dapat dikendalikan yang digunakan oleh suatu badan usaha untuk mencapai tujuan pemasaran dalam pasar sasaran. Jadi, bauran pemasaran terdiri dari himpunan variabel yang dapat dikendalikan dan digunakan oleh perusahaan untuk mempengaruhi tanggapan konsumen dalam pasar sasarnya. Bauran pemasaran terdiri dari 4 komponen, yaitu : (a) Produk, (b) Harga, (c) Distribusi, (d) Promosi

4) Nilai penjualan.

Nilai penjualan berkaitan dengan besarnya jumlah penawaran yang ditawarkan kepada pelanggan sesuai tingkat kepuasan atas produk yang digunakannya. Nilai penjualan esensinya diterapkan dalam tiga apresiasi yaitu : pertama tingkat penjualan yang ingin dicapai, kedua pasar yang ingin dikembangkan sebagai kegiatan transaksi atau tempat melakukan transaksi dan ketiga adalah keuntungan atas penjualan.

5) *Market share* yang dikuasai perusahaan.

Pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan konsep, pemberian harga, promosi, dan pendistribusian ide, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memuaskan individu dan tujuan organisasi. Pemasaran dapat juga diartikan sebagai proses sosial dan manajerial sehingga konsumen dapat memperoleh kebutuhan / keinginan mereka melalui penciptaan, penawaran, dan penukaran nilai suatu produk antara penjual dengan pembeli.

c. Operasional

Hal-hal yang menyangkut operasional organisasi antara lain:

- 1) Kualitas produk, yakni seberapa jauh produk yang dihasilkan organisasi atau perusahaan bisa bersaing dari segi kualitas.

- 2) Teknologi yang digunakan, yakni apakah teknologi yang digunakan perusahaan mengikuti perkembangan dunia pada saat ini atau sudah ketinggalan zaman.
- 3) Kapasitas produksi, yakni seberapa besar kapasitas produksi dari sumber daya yang ada seperti mesin dan tenaga kerja yang ada. Kapasitas produksi juga perlu mempertimbangkan pemasaran produk.
- 4) Pesediaan bahan baku dan barang jadi. Adakah bahan baku tersedia di tempat jika sewaktu-waktu dibutuhkan ataukah langka di pasaran atau merupakan bahan impor. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.⁹³

d. Sumber daya manusia

Menurut Umar sebagaimana dikutip oleh Ismail Nawawi Uha, menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi, antara lain mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan. Program pelatihan ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dan permintaan jabatan selain meningkatkan efisiensi dan eektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.⁹⁴

e. Keuangan

Menurut J.D Martin et.al, sebagaimana dikutip oleh Ismail Nawawi Uha, menjelaskan bahwa, bidang studi keuangan yang semula bersifat deskriptif dengan penekanan pada merger, peraturan pemerintah, dan cara-cara meningkatkan modal, telah berkembang menjadi suatu

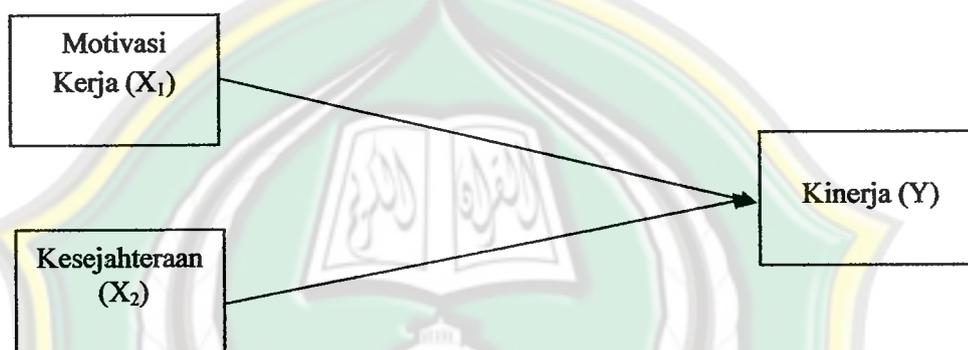
⁹³ *Ibid.*, hlm.215.

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 217.

bidang studi komprehensif yang mempelajari semua aspek pencarian dan penggunaan dana secara efisien.⁹⁵

D. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penelitian ini diajukan model empiris dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel X_1 dan kesejahteraan sebagai variabel X_2 dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel Y . Untuk lebih jelasnya maka kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

Sumber : Dikembangkan untuk tesis ini.

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Terdapat dua variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 , satu variabel terikat yaitu Y .
- Arah anak panah menuju satu arah yaitu X_1 ke Y .
- Arah anak panah menuju satu arah yaitu X_2 ke Y .
- Arah anak panah menuju satu arah yaitu X_1 dan X_2 ke Y .

Gambar di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) sebagai variabel *independent* sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel *dependent*. Motivasi kerja (X_1) dapat mempengaruhi variabel *dependent* kinerja guru (Y), kesejahteraan (X_2) dapat mempengaruhi variabel *dependent* kinerja guru (Y), dan motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel *dependent* kinerja guru (Y).

⁹⁵ IsmailNawawi Uha, *Op.Cit.*, hlm.215.

E. Hipotesis

Hipotesis artinya: dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah.⁹⁶ Sedangkan menurut Sumadi Suryabrata, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.⁹⁷ Menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis adalah catatan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁹⁸

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pengertian hipotesis disini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya, melalui penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan dan data-data yang otentik.

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan adalah :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016. Hal ini didasarkan pada hasil penghitungan r hitung apabila sama dengan atau lebih besar dari harga tabel t tabel pada taraf signifikansi 5 %.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016. Hal ini didasarkan pada hasil penghitungan r hitung lebih kecil dari harga tabel t tabel pada taraf signifikansi 5 %.

⁹⁶ Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid 1*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 6.

⁹⁷ Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: CV Rajawali, 1992), hlm. 69.

⁹⁸ Arikunto, Suharsimi, 1992, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), hlm. 67.