

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian- penelitian terdahulu yang membahas tentang sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru di antaranya :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Cahyo Gutomo, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2009) yang berjudul “*Dampak Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di MA dan MTs Ali Maksum Kerapyak Yogyakarta*”. Penelitian ini menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) melihat dampak sebelum dan sesudah sertifikasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengambil sampel semua guru di MA dan MTs Ali Maksum yang telah lulus sertifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan guru-guru di MA dan MTs Ali Maksum sebelum mengikuti sertifikasi adalah termasuk guru yang professional. Selain itu, guru- guru di MA dan MTs Ali Maksum khususnya yang mengajar PAI telah memenuhi kriteria sertifikasi dan telah lulus sertifikasi (Gutomo, 2009: 96).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan dan variabel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan Cahyo Gutomo menggunakan pendekatan kualitatif dengan variabel dependennya profesionalisme guru.

Sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel dependennya lebih dikhususkan pada peningkatan kinerja guru.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) yang berjudul “*Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTS N Mlinjon Filial Trucuk Klaten*”. Jenis penelitian ini adalah *field research* dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah (1) pelaksanaan sertifikasi guru di MTS N Mlinjon Filial Trucuk Klaten dibawah naungan Departemen Agama. Guru yang telah lulus sertifikasi adalah 12 guru baik dari mata pelajaran agama maupun mata pelajaran umum, (2) kinerja guru sebelum sertifikasi belum begitu maksimal, guru membuat RPP bersama- sama MGMP, ketika mengajar guru masih menggunakan metode ceramah, (3) sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan melihat adanya peningkatan pada kinerja guru setelah guru lulus sertifikasi (Lestari, 2010: 93).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan dan variabel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan Sri Lestari menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti memiliki kesamaan pada variabel independennya yaitu sertifikasi guru dan variabel dependennya yaitu kinerja guru. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel, dimana penelitian yang

dilakukan Sri Lestari menggunakan dua variabel, sedangkan peneliti menggunakan tiga variabel yaitu ditambah dengan motivasi kerja.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nur Afni Octavia, mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) yang berjudul “*Dampak Sertifikasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Fiqih di MAN Wonokromo Bantul*”. Penelitian ini, merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan psikologi pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Tiga guru Fiqih di MAN Wonokromo Bantul semuanya telah dinyatakan lulus dalam mengikuti uji kompetensi sertifikasi, dua melalui jalur portofolio dan satu masih harus mengikuti PLPG sehingga mereka telah mendapat sertifikat pendidik profesional. (2) Guru Fiqih di MAN Wonokromo Bantul yang telah lulus sertifikasi dan dinyatakan sebagai guru profesional serta mendapat tunjangan kesejahteraan ternyata belum berdampak terhadap pelaksanaan aspek kompetensi pedagogik guru Fiqih di MAN Wonokromo Bantul (Octavia, 2010: 95).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan dan fokus penelitian. Pada penelitian yang dilakukan Nur Afni Octavia menggunakan pendekatan psikologi pendidikan dengan fokus penelitian lebih kepada mengetahui dampak sertifikasi terhadap kompetensi pedagogik guru. Sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus penelitian ingin mengetahui apakah

program sertifikasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

B. Kerangka Teori

1. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi

Danim (2002) dalam Suprihatiningrum (2013:215) menjelaskan bahwa sertifikasi (*sertification*) adalah proses pemberian sertifikat kepada penyandang profesi atas kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya serta diakui keberadaannya oleh negara.

Suyatno (2007:2) menyebutkan bahwa sertifikasi adalah dokumen resmi yang menyatakan informasi di dalam dokumen itu benar adanya. Sertifikasi adalah proses pembuatan dan pemberian dokumen tersebut. Guru yang telah mendapat sertifikat berarti telah mempunyai kualifikasi mengajar seperti yang dijelaskan di dalam sertifikat itu.

Berdasarkan beberapa definisi tentang sertifikasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat kepada penyandang profesi dalam hal ini guru atau dosen yang dianggap memiliki kualifikasi, kemampuan yang baik, serta memperoleh tunjangan profesi yang diakui oleh negara.

b. Pengertian Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidikan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas (Shoimin, 2013:81).

Selain itu, sertifikasi guru juga dapat berarti pemberian dan pengakuan terhadap guru yang dianggap memiliki kompetensi atau kemampuan dalam dunia pendidikan yang dijalaninya setelah ia lulus dari uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Atau dengan kata lain, sertifikasi guru merupakan uji kompetensi bagi guru untuk menguji kompetensi guru tersebut untuk selanjutnya diberikan sertifikat pendidik kepadanya. National Commission on Educational Services (NCES) memberikan pengertian sertifikasi secara umum. *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach.* Dalam hal ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak izin dan kewenangan untuk mengajar (Mulyasa, 2012:34-35).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 11 dan 12 serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pada pasal 1 ayat 3 dan 4

disebutkan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik sebagai bukti formal untuk guru atas kemampuan serta profesionalismenya dalam menjalankan tugas di dunia pendidikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sertifikasi berdasarkan kompetensi, kualifikasi akademik, dan kemampuan yang dimiliki oleh guru serta melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka per minggu.

c. Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Secara umum, sertifikasi guru dapat dianggap sebagai amanah dari UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara khusus, sertifikasi guru dilakukan dengan mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005, terutama Pasal 8 dan 11.

Pasal 8 UUGD menyatakan :

“... guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”

Pasal 11 ayat 1 UUGD menyatakan :

“... sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan”

Pedoman operasional sertifikasi guru mengacu ke Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 18 Tahun 2007

tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007 (Suyatno, 2008:5).

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

d. Kompetensi Guru dalam Sertifikasi

Kompetensi menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 dalam Muslich (2007:12) adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi guru dapat dipahami sebagai tindakan kebulatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/ 2005 Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 Pasal 28 sebagaimana yang dikutip oleh Kunandar (2010:75) menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik,

profesional, dan sosial. Keempat jenis kompetensi guru diuraikan sebagai berikut :

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki guru dalam berkomunikasi atau mampu bergaul dengan baik dengan peserta didik, guru lain, orang tua peserta didik, atau dengan masyarakat sekitar.

e. Komponen Portofolio Sertifikasi

Pada sertifikasi guru, uji kompetensi terhadap empat komponen kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial) dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi :

1) Kualifikasi Akademik

Yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh guru yang mengikuti sertifikasi. Tingkat pendidikan formal ini baik S1, S2, atau S3 maupun D4 baik yang ditempuh di dalam negeri ataupun diluar negeri. Adapun bukti dari mengikuti pendidikan formal ini yaitu berupa ijazah atau sertifikat diploma.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Yaitu pengalaman seorang guru dalam mengikuti berbagai kegiatan pendidikan serta pelatihan dengan tujuan agar lebih mampu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sebagai tenaga pendidik. Adapun bukti yang didapatkan dari mengikuti pendidikan dan pelatihan ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan lainnya dari badan penyelenggara pendidikan dan pelatihan tersebut.

3) Pengalaman Mengajar

Yaitu lamanya masa kerja guru dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik pada lembaga pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas yang dimilikinya. Adapun bukti fisik dari pengalaman mengajar ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan dari lembaga yang berwenang.

4) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Yaitu persiapan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran setiap harinya di dalam kelas-kelas. Bukti fisik dalam perencanaan pembelajaran ini dapat berupa RPP, Silabus, Program Semester, atau Program Tahunan yang diketahui dan disahkan oleh pengawas. Adapun pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas setiap harinya. Bukti fisik dalam pelaksanaan pembelajaran ini dapat berupa dokumen yang dinilai kepala sekolah atau pengawas yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

5) Penilaian dari Atasan dan Pengawas

Yaitu proses pemberian nilai yang diberikan kepala sekolah atau pengawas terhadap berbagai kompetensi yang dilakukan guru dalam menjalankan proses pembelajaran di

sekolah. Penilaian ini dapat dilihat dari aspek kedisiplinan, kejujuran, semangat etos kerja, dan lain sebagainya.

6) Prestasi Akademik

Yaitu prestasi yang didapatkan oleh guru dalam hal ini pencapaiannya di dunia pendidikan sebagai wujud profesionalismenya dalam mengajar. Adapun bukti fisik yang didapatkan biasanya berupa piagam atau sertifikasi dari lembaga atau panitia penyelenggara.

7) Karya Pengembangan Profesi

Yaitu sebuah karya yang dibuat oleh guru dalam hal ini guna mengembangkan kemampuan atau keahliannya sebagai tenaga pendidik. Bukti fisik yang didapatkan guru biasanya dapat berupa surat keterangan dari pejabat atau menteri pendidikan yang membawahi hasil karya tersebut.

8) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Yaitu keikutsertaan guru dalam kegiatan atau forum ilmiah yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Adapun bukti fisik yang diterima guru dalam mengikuti partisipasi ini yaitu berupa sertifikat, piagam, atau makalah bagi narasumber. Sedangkan bagi para peserta memperoleh sertifikat atau piagam dari forum tersebut.

9) Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial

Yaitu pengalaman seorang guru menjadi pengurus organisasi bidang pendidikan atau tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Bukti fisik yang diperoleh yaitu berupa surat keterangan atau surat keputusan dari pihak yang berwenang.

10) Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan

Yaitu penghargaan yang diterima oleh guru karena mampu menunjukkan kemampuan serta dedikasinya dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Adapun bukti fisik yang diterima yaitu berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan lainnya.

f. Tujuan Sertifikasi

Menurut Suyatno (2008:2), tujuan utama sertifikasi guru yaitu :

- a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Mutu siswa sebagai hasil proses pendidikan akan sangat ditentukan oleh kecerdasan, minat, dan upaya siswa yang bersangkutan. Mutu siswa juga ditentukan oleh mutu guru dan mutu proses pembelajaran, baik proses pembelajaran di lingkup sekolah maupun lingkup nasional.

- c) Meningkatkan martabat guru. Dengan segala pendidikan formal dan pelatihan yang telah diikuti, diharapkan guru mampu “memberi” lebih banyak kepada kemajuan siswa. Dengan memberi lebih banyak, martabat sebagai guru akan meningkat.
- d) Meningkatkan profesionalitas guru. Mutu profesionalitas guru banyak ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri lain oleh guru bersangkutan. Sertifikasi guru hendaknya dapat kita jadikan sebagai langkah awal menuju guru yang profesional.

g. Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Suyatno (2008:3), manfaat utama sertifikasi guru yaitu :

- a) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru. Saat ini guru dituntut menerapkan teori dan praktik kependidikan yang telah teruji ke dalam pembelajaran di kelas.
- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional. Mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh mutu guru dan mutu proses pembelajaran di kelas. Melalui sertifikasi, masyarakat akan menilai sekolah tertentu berdasarkan mutu kedua faktor ini, bukan berdasar promosi yang gencar yang dilakukan oleh sekolah bersangkutan.

c) Meningkatkan kesejahteraan guru. Hasil sertifikasi guru dapat dengan mudah digunakan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan kepada masing- masing guru. Dengan sertifikasi guru, dapat terhindar dari guru yang hebat tapi ternyata hanya mendapat imbalan kecil. Sebaliknya, dapat pula terhindar dari guru yang kurang berkompeten tapi mendapatkan imbalan yang besar.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Danumihardja (2003) dalam Leba dan Padmomartono (2014:81) menyatakan bahwa istilah motivasi berasal dari kata *motivation*, yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi diartikan sebagai faktor yang mendorong orang bertindak dengan cara tertentu.

Hellriegel dan Slocum (1979) dalam Khodijah (2014:149) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mencapai suatu tujuan atau terpenuhinya suatu kebutuhan. Dalam beberapa terminologi, motivasi dinyatakan sebagai suatu kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*), gerak hati (*impulse*), naluri (*instincts*), dan dorongan (*drive*), yaitu sesuatu yang memaksa organisme manusia untuk berbuat atau bertindak.

Motivasi adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menjelaskan inisiasi, arah dan intensitas perilaku individu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, kekuatan ini dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhi, (2) tingkah laku, (3) tujuan, dan (4) umpan balik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang tampak pada gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Berdasarkan beberapa definisi motivasi diatas, selanjutnya dipaparkan definisi dari motivasi kerja sebagai berikut :

- a) Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah, 2007:72).
- b) Motivasi kerja adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Yamin dan Maisah, 2010: 84).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

c. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut Sadirman dalam Majid (2013:309) adalah sebagai berikut :

- a) Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b) Menentukan arah perbuatan kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Jenis-jenis Motivasi

Tambunan (2015: 195) mengemukakan bahwa berdasarkan sifatnya, motivasi dikelompokkan atas dua macam yaitu :

- a) Motivasi Positif (*positive motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan/ pengikutnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang diberikan mereka kepada organisasi. Misalnya dengan menyampaikan kata pujian, ucapan selamat (*congratulation*), kata bijak kepada bawahan. Melalui pemberian motivasi ini, maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan.
- b) Motivasi Negatif (*negative motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan/ pengikutnya dengan memberikan hukuman/ sanksi kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk. Hukuman tersebut hanya bersifat koreksi atau evaluasi diri atas kinerja yang telah dilakukan. Dan tidak akan menimbulkan kekerasan fisik bagi para karyawan. Melalui motivasi ini akan menambah semangat kerja para karyawan, sebab mereka akan merasa takut untuk di hukum kembali bila berkinerja buruk.

Winkel (1996) dalam Khodijah (2014:152) mendefinisikan bahwa motivasi menurut sumbernya ada dua macam, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a) Motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan tanpa rangsangan atau bantuan orang lain. Seseorang yang secara instrinsik termotivasi akan melakukan pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan itu menyenangkan dan bisa memenuhi kebutuhannya, tidak tergantung pada penghargaan-penghargaan eksplisit atau paksaan eksternal lainnya. Motivasi instrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, atau berupa penghargaan dan cita-cita.
- b) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena rangsangan atau bantuan orang lain. Woolfolk (1993) dalam Khodijah (2014:152) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal seperti ganjaran dan hukuman.

e. Alat-alat Motivasi

Tambunan (2015: 198) mengemukakan bahwa secara umum ada dua bentuk dari pada alat-alat motivasi, yaitu :

- a) Materiil Intensif adalah bentuk alat motivasi yang memiliki nilai ekonomis dan dapat digunakan untuk membantu pemenuhan kebutuhan dasar (fisik) manusia. Materiil intensif ini dapat berupa barang yang bergerak dan barang yang tidak bergerak. Misalnya : uang, kendaraan, emas, tanah, rumah dan sebagainya.

b) Non Materiil Intensif adalah bentuk alat motivasi yang tidak menunjukkan besaran nilai, namun hanya untuk memberikan kepuasan dan rasa bangga pada diri sendiri atas prestasi yang telah dicapai. Non materiil intensif ini banyak mempengaruhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Misalnya : medali/ piala, piagam, bintang tanda jasa, promosi jabatan, dan sebagainya.

f. Teori-teori Motivasi

Elliot, dkk (1996) dalam Majid (2013:314) mengemukakan lima teori motivasi yang saat ini banyak dianut, antara lain :

a) Teori Motivasi Abraham Maslow

Menurut teori ini, orang termotivasi terhadap suatu perilaku karena ia memperoleh pemuasan kebutuhannya. Ada lima tipe dasar kebutuhan dalam teori Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan penting yang diperlukan manusia seperti kebutuhan akan rasa lapar, haus, kebutuhan akan tempat tinggal, seks, serta kebutuhan lainnya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety and security needs*), merupakan kebutuhan yang diperlukan manusia dalam hal keamanan serta perlindungan dari bahaya yang akan mengancam fisik serta emosinya.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation or acceptance needs*), adalah kebutuhan bermasyarakat dengan lingkungan sekitar seperti adanya rasa kasih sayang, rasa memiliki, serta adanya rasa persahabatan sehingga dapat diterima dalam pergaulan di masyarakat itu sendiri.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), merupakan kebutuhan manusia yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri, seperti harga diri, prestasi, serta penghargaan dari orang lain. Selain itu factor dari luar juga dapat mempengaruhinya, seperti status, pengakuan dan perhatian dari orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*), merupakan kebutuhan manusia melalui penggunaan segala potensi yang dimilikinya sehingga akan tercapai kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu kebutuhan akan aktualisasi diri ini mendorong manusia mampu melakukan apa yang ia mampu lakukan melalui pertumbuhan, pencapaian kompetensi serta pemenuhan kebutuhan akan dirinya sendiri.

b) Teori Motivasi Herzberg

Teori Motivasi Herzberg atau dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu terdiri dari faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Dalam teori ini dijelaskan bahwa

faktor motivasional merupakan faktor yang mendorong seseorang berprestasi melalui niat yang ada dalam diri mereka sendiri. Sedangkan faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berasal dari luar diri mereka sendiri yang mana akan menentukan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

c) Teori Motivasi V-Room

Teori Motivasi V-Room atau lebih dikenal dengan “Teori Harapan”. Dalam teori ini dijelaskan bahwa motivasi merupakan imbalan dari suatu hasil yang ingin dicapai seseorang. Adanya suatu perkiraan bahwa jika terdapat jalan menuju apa yang ingin dicapai oleh seseorang itu, maka akan ada niatan yang lebih kuat dari seseorang itu untuk mendapatkannya.

d) *Achievement Theory* Mc Clelland

Dari Mc Clelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi itu berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Mc Clelland (1961) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi). Yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/ hampir sama dengan *social need* yang dikemukakan Maslow). Yaitu dorongan untuk menjalin hubungan antar personal yang ramah dan akrab.
3. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur). Yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

e) Clayton Alderfer ERG

Clayton Alderfer mengemukakan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori tersebut sedikit berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow. Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

3. Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi menjelaskan bahwa, manusia pada dasarnya mempunyai beberapa kebutuhan secara hirarkis yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan : (1) fisiologis, (2) rasa aman, (3) sosial, (4) penghargaan, dan (5) aktualisasi diri. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan yang paling pokok untuk menjaga kelangsungan hidup manusia adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan pangan, pakaian dan tempat tinggal. Pada umumnya aktivitas manusia berada pada level ini apabila kebutuhan pokok tersebut belum terpenuhi, dan karenanya kebutuhan lain kurang memotivasinya.

Jika kebutuhan fisiologis ini sudah terpenuhi maka kebutuhan manusia akan bergerak ke level yang lebih tinggi lagi, yaitu kebutuhan akan rasa aman, kemudian meningkat lagi kepada kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal inilah yang disebut oleh Maslow sebagai kebutuhan hirarkis. Teori Maslow ini juga diperkuat oleh teori lain yang dikenal dengan teorinya yaitu *need for achievement* (n-Ach) yang dikemukakan oleh Mc Clelland. Dalam teorinya menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan berprestasi. Manusia bekerja bukan saja meraih imbalan materi yang besar, tetapi lebih jauh dari pada itu, manusia bekerja untuk

mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Mereka akan mencapai tingkat kepuasan apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, sedangkan imbalan materi menjadi faktor sekunder. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi yang tinggi, manusia memerlukan kelengkapan diri berupa kreativitas yang lebih supaya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni dapat berjalan lancar dan mampu mencapai hasil yang maksimal.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (faktor internal), serta faktor yang berasal dari luar diri seseorang itu sendiri (faktor eksternal).

1) Faktor Internal

a. Kematangan Pribadi

Kebiasaan-kebiasaan yang sudah dibawa seseorang sejak kecil seperti sifat egois dan manja akan membuat seseorang sulit dalam melaksanakan motivasi kerja yang sudah dibebankan kepadanya. Maka dari itu terkadang hasil yang diharapkan seharusnya maksimal akan sulit dicapai.

b. Tingkat Pendidikan

Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan memiliki motivasi kerja yang

tinggi dibandingkan dengan seseorang yang lebih rendah tingkat pendidikannya dalam menjalankan suatu profesi tertentu. Namun apabila seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak mampu memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya, maka motivasinya juga akan menjadi rendah di dalam menjalankan profesinya.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Adanya keinginan dan harapan pribadi yang diharapkan menjadi kenyataan akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam menjalankan profesinya.

d. Kebutuhan

Motivasi kerja biasanya akan berbanding seajar dengan kebutuhan yang ingin dicapai seseorang. Jika semakin besar kebutuhan yang ingin dipenuhi, maka motivasi kerja seseorang biasanya akan lebih meningkat dalam bekerja.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Motivasi kerja akan menurun apabila sudah tidak ada lagi gairah seseorang dalam menjalankan suatu profesinya. Faktor kelelahan dan kebosanan biasanya yang lebih sering dialami oleh penyandang profesi ketika bekerja.

f. Kepuasan Kerja

Apabila seorang penyandang profesi memiliki kepuasan dalam kinerjanya, maka motivasinya juga akan meningkat sesuai dengan tingkat kepuasannya tersebut dan sebaliknya.

2) Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai bagi seorang penyandang profesi akan mempengaruhi motivasinya dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Di dalam lingkungan kerja seperti fasilitas tempat bekerja, kebersihan, cahaya yang cukup, serta hubungan kerja bersama orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai

Pemberian upah atau kompensasi kepada penyandang profesi merupakan alat yang cukup ampuh dalam meningkatkan kinerja pekerja tersebut menjadi lebih baik. Pemberian upah atau kompensasi yang rendah tidak akan membuat motivasi kerja seseorang meningkat, justru sebaliknya.

c. Supervisi yang Baik

Ketika diadakannya supervisi maka peran seorang pengawas pun dipertaruhkan, dimana pengawas harus

mampu memahami sifat atau karakteristik para bawahannya. Selain itu seorang pengawas harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif. Dimana hal ini nantinya akan membangun keseimbangan kerja diantaranya keduanya dengan baik. Sehingga harapan akan tercapainya kinerja yang maksimal akan tercapai seiring dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pula.

d. Ada Jaminan Karir

Karir merupakan posisi atau kedudukan seseorang dimana ia bekerja selama hidupnya. Seorang penyandang profesi akan berusaha mengejar karirnya tersebut demi memenuhi kebutuhan hidupnya serta berusaha secara maksimal mengorbankan apa yang bisa ia lakukan dalam dunia pendidikan demi pekerjaannya tersebut jika ia merasa adanya jaminan karir yang jelas dalam pekerjaannya. Dalam hal ini dapat terwujud apabila lembaga pendidikan memberikan jaminan karir ke depannya seperti kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi bagi penyandang profesi dengan penempatan yang strategis dalam pekerjaannya.

e. Status dan Tanggung Jawab

Setiap penyandang profesi akan mendambakan adanya peningkatan status atau kedudukan yang bagus dalam bekerja. Tidak hanya memikirkan kompensasi atau upah semata, tetapi ketika mereka diberikan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam lembaga pendidikan, maka disitulah mereka merasa dapat dipercaya serta dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya tersebut.

f. Peraturan yang Fleksibel

Ketika seorang penyandang profesi bergabung dengan suatu organisasi maka terkadang disitulah motivasi akan berbicara. Peraturan yang kaku dalam suatu organisasi akan membuat seorang penyandang profesi bermalas-malasan atau dapat dikatakan motivasinya menurun. Sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi tersebut memberlakukan peraturan yang fleksibel, maka motivasi kerjanya akan meningkat.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Fatah (1996) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013:16) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap serta motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan

seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi untuk mencapai persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Suatu kondisi dimana kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui ruang-ruang kelas di sekolah serta bertanggung jawab kepada peserta didiknya dengan berusaha menampilkan suatu perbuatan atau kemampuan dengan tujuan meningkatkan prestasi belajarnya disebut Kinerja Guru (Supardi, 2013:54).

Menjadi guru merupakan profesi yang harus profesional, dimana ia diharuskan atau dituntut untuk menjalankan profesinya secara maksimal serta sebaik mungkin. Dalam melakukan tugasnya ini, harusnya pengaruh guru dapat mempengaruhi peserta didiknya dalam meraih prestasi yang baik. Tidak hanya itu, guru juga harus mampu meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Barnawi dan Arifin, 2014:14).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ondi Saondi dan Aris Suherman dalam Wiyani (2015:40) mengungkapkan bahwa setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedelapan faktor tersebut antara lain :

a) Kepribadian

Kepribadian memang merupakan sesuatu yang abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya ucapannya, perbuatannya, caranya bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah baik yang ringan maupun berat. Kepribadian guru sendiri akan semakin nampak dengan jelas ketika ia dihadapkan dengan situasi ataupun kondisi yang muncul secara spontanitas. Misalnya ketika ia bersin, ia mengucapkan hamdalah atau tidak ; ketika ia menguap, ia menutup mulut atau tidak ; ketika ia jatuh, kata-kata apakah yang ia ucapkan, dan lain sebagainya.

Respon guru terhadap hal-hal tersebut dapat mencerminkan sebenarnya seperti apakah sesungguhnya kepribadiannya. Guru yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. Alhasil ia memiliki kemauan untuk giat dalam bekerja. Ia selalu menyadari bahwa ia harus menunjukkan

kinerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, wali peserta didiknya, dan masyarakatnya.

b) Ketrampilan mengajar

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada peserta didik. Proses penyampaian tersebut sering juga dianggap sebagai proses mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*). Dalam konteks lain disebutkan bahwa “mengajar” juga dapat diartikan sebagai proses menyebarkan, lebih tepatnya mengajar diartikan sebagai proses menanamkan pengetahuan, nilai, dan ketrampilan.

Dari beberapa definisi “mengajar” yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan guru mengajar adalah untuk menanamkan pengetahuan, nilai, dan ketrampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidupnya secara efektif dan efisien. Setidaknya ada tujuh ketrampilan dasar mengajar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain :

1. Ketrampilan bertanya (*questioning skill*).
2. Ketrampilan memberi penguatan (*reinforcement skill*).
3. Ketrampilan mengadakan variasi (*variation skill*).
4. Ketrampilan menjelaskan (*explaining skill*).

5. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure*).
 6. Keterampilan membimbing diskusi.
 7. Keterampilan mengelola kelas.
- c) Keterampilan berkomunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan keluarga, di lingkungan masyarakat, dan di berbagai tempat. Demikian pula dengan guru, ketika berkomunikasi di sekolah guru menjalin hubungan dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah. Dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar, guru perlu memperhatikan kualitas komunikasinya antara ia dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah.

Komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Ada dua macam interaksi antar komponen yang ada dalam sistem sekolah, yaitu :

1. Interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan pendidikan di sekolah.
2. Interaksi di luar konteks pelaksanaan tugas, baik itu terjadi di sekolah maupun di luar sekolah.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas kedua interaksi di atas berjalan secara sehat. Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan *stakeholders* pendidikan di sekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan baik dan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

d) Ketrampilan berhubungan dengan masyarakat

Masyarakat merupakan mitra bagi sekolah, sekolah juga merupakan mitra bagi masyarakat. Eksistensi suatu sekolah akan sangat dipengaruhi oleh masyarakat. Kualitas masyarakat sebagai SDM bangsa juga akan sangat dipengaruhi oleh eksistensi sekolah. Keduanya memiliki kepentingan yang saling menguntungkan. Para orang tua sebagai anggota masyarakat menyerahkan anaknya ke pihak sekolah untuk dididik agar anaknya dapat menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi masyarakatnya.

Sekolah juga akan semakin berkembang dan maju jika diberi kepercayaan oleh masyarakat untuk mendidik putra putrinya. Dengan demikian, jika suatu sekolah ingin semakin maju, maka berbagai pihak yang ada di dalamnya harus mampu menjalin hubungan dengan masyarakat. Guru pun menjadi pihak

yang sangat menentukan keharmonisan hubungan antara sekolah dengan masyarakat. Itulah sebabnya guru dituntut untuk mampu menjalin hubungan dengan masyarakat.

e) Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Disiplin juga diartikan sebagai ketaatan dan kepatuhan pada peraturan atau tata tertib. Sementara itu kedisiplinan diartikan sebagai perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati atau mematuhi suatu aturan yang berlaku dimana ia berada. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku yang selaras dengan aturan-aturan ataupun tata tertib. Dimana pun, kedisiplinan sangat penting dijalankan, termasuk di sekolah. Bukan hanya peserta didik saja yang dituntut untuk melaksanakan kedisiplinan, tetapi guru juga dituntut untuk melakukannya. Bahkan kedisiplinan guru harus lebih tinggi kadarnya dibandingkan dengan kedisiplinan peserta didik.

Hal ini dikarenakan kedisiplinan peserta didik akan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan gurunya. Itulah sebabnya, jika guru menghendaki agar peserta didiknya melaksanakan kedisiplinan, maka ia juga harus menjalankan kedisiplinan terlebih dahulu. Bukan hanya itu, kedisiplinan guru yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal itu dikarenakan dengan kedisiplinan tersebut guru akan memiliki kemampuan

dalam mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategis yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran.

f) Kesejahteraan

Kesejahteraan guru tidak hanya terkait dengan gajinya atau honorinya saja. Kesejahteraan guru sebenarnya terkait pula dengan kenyamanan dan keamanan guru dalam bertugas serta kesehatan guru. Tingkah kesejahteraan guru di Indonesia memang sangatlah memprihatinkan. Diakui atau tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru swasta masih sangat jauh dari harapan, ataupun masih jauh dari UMR di masing-masing kabupatennya.

Diakui ataupun tidak, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka akan makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraannya yang tinggi, kebutuhan fisik maupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, kesejahteraan guru yang tinggi juga dapat meningkatkan harkat dan martabatnya ditengah-tengah masyarakat.

g) Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai berbagai kebiasaan yang sudah lazim dilakukan oleh seseorang ketika bekerja. Berbagai praktik kebiasaan positif yang dilakukan guru di sekolah tidaklah terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membentuknya. Pembentukan budaya kerja pada guru umumnya dilakukan dengan penerapan aturan maupun prosedur kerja.

Pada umumnya, pembentukan budaya kerja yang dilakukan melalui penerapan aturan dan prosedur akan mengalami hambatan pada saat pertama kali dimulai, namun setelah proses pemberlakuan aturan dan prosedur disosialisasikan dan dilaksanakan secara berulang-ulang barulah kadar hambatan tersebut akan mulai berkurang. Hal itu dikarenakan budaya organisasi dapat terbentuk melalui kebiasaan menerapkan aturan dan prosedur.

h) Pengembangan Profesi Keguruan

Profesi guru kini semakin menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal itu menjadikan profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesiapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari

masyarakatnya. Jadi sudah barang tentu kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai upaya pengembangan profesi keguruan. Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengembangkan profesi keguruan antara lain :

1. Peningkatan kualifikasi akademik guru.
2. Program sertifikasi guru.
3. Program Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Pusat Kegiatan Guru (PKG).
4. Program seminar, pelatihan, penataran, diklat bagi guru.
5. Program publikasi karya ilmiah guru melalui majalah dan jurnal.

Pengembangan profesi keguruan juga dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada para guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi peserta didik baik secara perorangan maupun berkelompok. Upaya tersebut dapat mendorong guru untuk melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti membuka peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Penilaian Kinerja Guru

Sistem Penilaian Kinerja Guru atau disebut PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk

kerjanya. Konsep PK Guru salah satunya diatur menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (Priatna dan Sukamto, 2013:1).

Penilaian Kinerja Guru tidak hanya dilaksanakan bagi guru-guru yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga berlaku untuk guru-guru yang berada dibawah naungan Kementrerian Agama. Oleh sebab itu, seluruh unsur pendidik di sekolah formal di bawah naungan Kemendikbud maupun Kementerian Agama terikat oleh peraturan terkait Penilaian Kinerja Guru, terutama bagi mereka yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010: 138-139) dalam Barnawi dan Arifin (2014:38) mengemukakan bahwa suatu studi akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori yaitu :

- a) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang :
 - a) Administrasi gaji.
 - b) Pengakuan kinerja individu.
 - c) Identifikasi kinerja yang buruk.
 - d) Keputusan promosi.
 - e) Keputusan penahanan dan penghentian.
 - f) Pemutusan hubungan kerja.

b) Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu :

1. Umpan balik kinerja.
2. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
3. Penentuan transfer dan penugasan.
4. Identifikasi kebutuhan pelatihan individu.

c) Pemeliharaan sistem :

1. Pengembangan tujuan korporasi dari individu.
2. Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis.
3. Perencanaan sumber daya manusia.
4. Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi.
5. Penguatan struktur wewenang.
6. Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
7. Audit sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi

1. Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.
2. Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia.
3. Kriteria untuk pengujian validasi.

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Menurut Syafarudin Alwi dalam Risnawatirin (2012) secara teoritis tujuan penelitian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, antara lain (1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, (2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, (3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan : (1) prestasi riil yang dicapai individu, (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, (3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi (Ditjen PMPTK, 2010:3). Hasil penilaian kinerja bermanfaat sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian kinerja guru juga bermanfaat dalam

penetapan perolehan angka kredit guru dalam pengembangan karir guru.

Depdiknas dalam Asrori Ardiansyah (2011) dalam Barnawi dan Arifin (2014:41) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja guru sebagai berikut :

- a) Pengembangan staff melalui *in-service training*.
- b) Pengembangan karir melalui *in-service training*.
- c) Hubungan yang semakin baik antara staff dan pemimpin.
- d) Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi.
- e) Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah.
- f) Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa.
- g) Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam memperbaiki kualitas kinerjanya (Ditjen PMPTK, 2010:3). Dengan adanya penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Selain itu, guru juga dapat mengembangkannya secara optimal.

C. Kerangka Pikir

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Kinerja seorang guru menggambarkan hasil yaitu berupa sekumpulan yang diperoleh pada akhir mengajar berupa laporan seperti hasil portofolio, menggambarkan periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan jadwal, menggambarkan standar hasil kerja berupa aturan-aturan yang dibuat sekolah, dan menggambarkan target atau sasaran KKM dapat tercapai dengan baik. Hal itulah yang disebut dengan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengikuti sertifikasi.

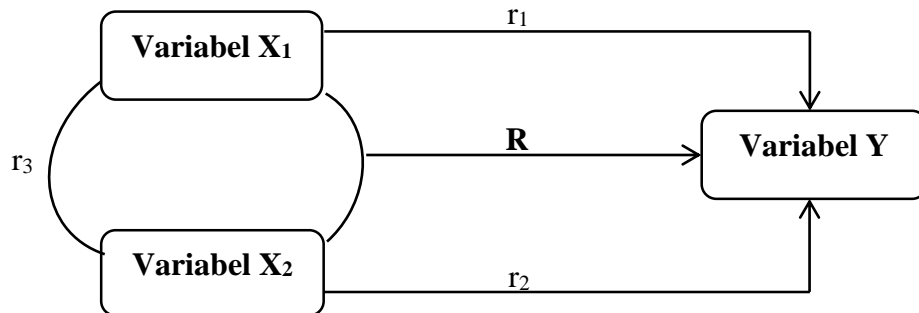
Sertifikasi mempunyai tujuan dan manfaat. Tujuan sertifikasi yaitu untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan dan menentukan kelayakan guru, sedangkan manfaat sertifikasi bagi guru dapat meningkatkan pendapatan guru, meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga guru menjadi lebih tertib, dan meningkatkan pengalaman serta keterampilan guru. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja guru diperlukan motivasi.

Motivasi terdiri dari keinginan untuk berkuasa (*Needs for Power*), kebutuhan untuk bekerjasama (*Needs for Affiliation*), dan kebutuhan untuk berprestasi (*Needs for Achievement*).

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan seorang guru yang ingin lebih berkuasa dari guru lainnya sehingga dapat menimbulkan persaingan. Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh guru yang lain di sekolah dan bekerja sama. Kebutuhan akan prestasi adalah suatu pendorong guru untuk lebih mengembangkan kreativitasnya serta mampu mengarahkan semua kemampuannya demi tercapainya prestasi kerja yang optimal.

Sedangkan untuk kerangka berfikirnya adalah program sertifikasi guru sebagai variabel independen 1 (X_1) dan motivasi kerja sebagai variabel independen 2 (X_2), yaitu variabel yang diasumsikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kinerja guru disebut sebagai variabel dependen atau variabel Y, yang diasumsikan bahwa dengan adanya program sertifikasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1: Kerangka Pikir



Keterangan :

Variabel X₁ : Sertifikasi

Variabel Y : Kinerja Guru

Variabel X₂ : Motivasi Kerja

R : Korelasi Ganda

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dalam landasan teori dan kerangka pikir pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kabupaten Purworejo.