

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen di antaranya komponen guru, peserta didik, pengelolaan dan pembiayaan. Keempat komponen tersebut saling keterkaitan dan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen yang dapat menentukan keberhasilan suatu pendidikan, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna. Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru (pendidik), yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Usman mengemukakan bahwa guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.¹

Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru yang menjadi faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik yang nantinya berimplikasi terhadap perbaikan pendidikan pada umumnya, perbaikan mutu lulusan khususnya.

¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 7.

Guru melaksanakan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* yang berkualitas ditentukan berbagai faktor, di antaranya adalah melalui kompetensi guru, karena kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan pembelajaran.

Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya dalam menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan didukung oleh kompetensi guru. Sebagaimana telah dikemukakan dalam UU Guru dan Dosen Tahun 2005 dan Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa guru memiliki empat kompetensi menuju pada profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan Indonesia. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Dengan adanya kompetensi ini guru akan mampu dalam melakukan dan meningkatkan kinerjanya.

Keempat kompetensi ini mengharuskan guru agar memiliki semangat kerja dan komitmen yang tinggi dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya, sehingga guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran penuh tanggung jawab, penuh integritas, serius, penuh semangat dan penuh dedikasi. Dengan sikap ini maka guru akan mudah menjalankan tugasnya dalam meningkatkan pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman.

Dalam pelaksanaan tugas guru, berbagai faktor yang mempengaruhi yang terkait dengan karakteristik struktural yang meliputi atas karakteristik organisasi beserta seluruh kebijakan yang berlaku termasuk di dalamnya kebijakan pimpinan organisasi. Kebijakan pimpinan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan bawahan. Organisasi yang dimaksud adalah sekolah, sedangkan yang dimaksud dengan bawahan dan pimpinan adalah guru dan kepala sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah.

Dalam dunia pendidikan masa kini tugas seorang guru semakin kompleks, selain mentransfer materi dan pengetahuan guru juga harus mampu menggali serta mengembangkan potensi siswanya. Namun porsi terbesar dari profesi keguruan ini pada garis besarnya meliputi, menguasai bahan pengajaran, melaksanakan program belajar-mengajar, mengelola proses belajar-mengajar, serta menilai kegiatan belajar-mengajar. Dari permasalahan tersebut maka peneliti bermaksud akan mengaitkannya dengan ketrampilan berkomunikasi dan mengontrol emosional guru terhadap kegiatan belajar mengajar.

Keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh faktor guru. Tugas guru adalah menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui interaksi komunikasi dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya. Keberhasilan guru dalam menyampaikan materi sangat tergantung pada kelancaran interaksi komunikasi antara guru dengan siswanya. Ketidaklancaran komunikasi membawa akibat terhadap pesan yang disampaikan guru.

Untuk mencapai interaksi belajar mengajar perlu adanya komunikasi yang jelas antara guru (komunikator) dengan siswa (komunikan). Sehingga terpadu dua kegiatan yang berdaya guna dalam mencapai tujuan pengajaran dan pendidikan

dimana siswa dapat sukses dalam tugas belajarnya, begitu pula guru dapat berhasil mengajar dan mendidik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam kegiatan pendidikan pada umumnya dan dalam proses kegiatan belajar pada khususnya, komunikasi merupakan salah satu faktor utama yang turut serta dalam penentuan pencapaian tujuan pendidikan, atau kata lain dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan sarana atau media dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

Kemampuan komunikasi menjadi sangat penting untuk dapat dipahami dan dikuasai oleh mereka yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain, misalnya seorang pendidik. Apa jadinya jika seorang pendidik tidak mempunyai kemampuan komunikasi yang baik. Pastilah jalinan komunikasi dengan peserta didik menjadi tidak baik pula sehingga berdampak pada terhambatnya pengiriman pesan atau informasi yang disampaikan kepada peserta didik.

Guru biasa menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan siswa dapat membangun suasana belajar yang menyenangkan. Suasana belajar yang menyenangkan berdampak pada kondisi psikologi siswa. Siswa lebih bisa berkonsentrasi dan aktif dalam proses belajar mengajar di kelas ketika secara psikologi dia merasa nyaman dan senang. Berarti seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Anwar mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menjadi keinginan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi.²

²Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ibandung : Rosdakarya, 2004), h. 47.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja dua hal yang harus dilakukan. Pertama carilah pembayaran untuk setiap tugas tambahan, kedua bantu mereka mencari tambahan untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada beberapa rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Purwanto juga memaparkan kembali penjelasan Sartain, bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku /perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang.³

Jika seseorang tidak memiliki kekuatan yang ada dalam dirinya dan tidak dikembangkan akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja orang tersebut dikarenakan seseorang tersebut tidak memiliki motivasi. Sehingga motivasi itu merupakan kemampuan tenaga yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat kepada suatu tujuan yang tertentu. Oleh karena itu, kekuatan yang ada dalam diri seseorang harus dikembangkan agar hasil dan tujuan yang ingin dicapai menjadi optimal. Motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu bisa berbeda-beda, tergantung dari stimulus (rangsangan) yang diberikan otak.

Pada dasarnya seseorang yang memiliki motivasi dikarenakan adanya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh orang tersebut. Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.⁴

³ Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan Remaja* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 23.

⁴ Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, terj. A. Supriatnya, cet. ke-1 (Yogyakarta: Kanisius, 1987), h. 70.

Teori Abraham Maslow tentang motivasi manusia dapat diterapkan pada hampir semua lapangan kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial. Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang sifatnya sama untuk semua *spesies*, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetic atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental dari teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis yang merupakan inti kodrat manusia.⁵

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2016 melalui wawancara dengan salah satu kepala sekolah MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara mengemukakan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru masih rendah yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas.

Guru saat menjalankan tugasnya, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab. Masih banyak guru yang memilih profesi sebagai guru bukan karena panggilan jiwa dan idelaisme, di duga juga ada guru-guru tidak bangga dengan profesinya, malu menunjukkan identitas pekerjaannya sebagai guru dan ia menempatkan profesi guru bukan pada urutan pertama dari tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada bulan Januari 2016 menemukan di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara bahwa kurangnya motivasi guru dalam bekerja berdampak pada kurang kompetennya guru dalam mengajar sehingga berakibat pada rendahnya hasil belajar siswa. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan masih rendahnya perolehan nilai UN (Ujian Nasional) siswa.

⁵ *Ibid.*, h. 70.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kinerja kerja guru, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya keterampilan komunikasi dan motivasi. Dengan demikian direncanakan pelaksanaan penelitian berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu keterampilan komunikasi dan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, selanjutnya dapat dikemukakan identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan guru dalam mengikuti kegiatan pendidikan secara formal dan non formal guna peningkatan kinerja mengajar.
2. Kurangnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran sehingga berdampak pada semangat dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja.
3. Kurangnya pemahaman tugas yang harus dilaksanakan guru dalam mengajar.
4. Kurang disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterampilan komunikasi guru memiliki hubungan dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara ?
2. Apakah motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara ?
3. Apakah keterampilan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui hubungan keterampilan komunikasi dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.

2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
3. Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis:
 - a. Menambah khasanah pengetahuan tentang kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kinerja guru.
 - b. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi sekolah.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi pengawas sekolah untuk dapat membimbing dan mensupervisi guru demi peningkatan kinerja guru.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN,

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu berasal dari kata “*performance*”. *Performance* menurut defenisi Hornby adalah “*performance is an action or achiement, considered in relation to how succesfull*”.⁶ Bahwa kinerja adalah suatu perbuatan atau kemampuan yang dipertimbangkan untuk mencapai kesuksesan. Sedangkan Gibson mengartikan kinerja sama dengan sebutan prestasi kerja yaitu hasil yang diinginkan dari pelaku.⁷ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang perlihatkan, dan kemampuan kerja.⁸

Selanjutnya defenisi kerja yang berhubungan dengan tugas dikemukakan oleh Schermehon sebagaimana dikutip oleh Wasterman yaitu “ *performance is summary measure of the quantity and quality of contributions made by an individual or group to the production purpose of the work unit and organization*”.⁹ Sahertian mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang.¹⁰

Dari beberapa defenisi di atas, maka pengertian kinerja guru pada dasarnya terkait dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan ditentukan dengan pekerjaan serta

⁶A. S Hornby, *Oxford Advenced Learner’s Dictionary of Current English* (London: Oxford Unerversity Press, 2005), h. 656.

⁷James L. Gibson, *Fundamental of Management* (Illios: Bussines Publication Inc., 2007) cet. 6, h. 191.

⁸M. Sastrapraja, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000) cet. 11, h. 503.

⁹John Wasterman & Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, terj. Suparman (Jakarta: Bumi Aksara, 1989) cet.9 , h. 169.e

¹⁰Piet A. sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004) cet. 3 , h. 25.

kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹¹

Guru adalah sebuah profesi. Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian yang khas dari anggotanya. Keahlian yang khas tersebut tentunya tidak dimiliki oleh profesi lain, sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui profesionalisasi dalam suatu pendidikan dan pelatihan yang terencana. Persyaratan keahlian tersebut antara lain pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pembelajaran.

Pendidik yang profesional salah satu di antaranya memiliki komponen penguasaan ilmu pengetahuan yang mencakup: berpendidikan formal lama, berpengetahuan tertentu secara spesifik, mendalami dan memperluas pengetahuan dalam bidangnya secara terus-menerus, pengetahuannya terintegrasi untuk mengorganisasi, memotivasi, dan membantu peserta didik belajar, menyusun materi kurikulum, menilai hasil belajar peserta didik dan mampu melaksanakan administrasi sekolah

¹¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIE YKPN, 2005) cet.1, h. 433.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan harus dipahami sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi-potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pengertian di atas mengindikasikan betapa peranan pendidikan sangat besar dalam mewujudkan manusia yang utuh dan mandiri, serta menjadi manusia yang mulia dan bermanfaat bagi lingkungan.¹²

Dengan pendidikan, manusia akan paham bahwa dirinya itu sebagai makhluk lainnya. Pada tataran nasional, pendidikan memberi kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi, serta membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat dan bangsa yang demikian merupakan investasi yang besar untuk perjuangan keluar dari krisis dalam menghadapi dunia global.

Guru adalah salah satu faktor pendidikan yang memiliki peranan yang paling strategis, sebab guru sebetulnya pemain yang paling menentukan di dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan fasilitas sarana yang kurang memadai dapat teratasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberi manfaat. Selanjutnya, di bidang keguruan ada tiga persyaratan pokok seseorang itu menjadi tenaga profesional di bidang keguruan. Pertama, memiliki ilmu pengetahuan di bidang yang diajarkan isinya sesuai dengan kualifikasi dimana ia mengajar.

Kedua, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan. Ketiga, memiliki moral akademik.¹³ Seorang guru diharapkan mampu menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif, sehingga mampu mengembangkan daya kognitif, afektif

¹²Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹³Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam* (Medan : IAIN Press, 2002), h. 70-71.

dan psikomotorik peserta didik.¹⁴ Dengan kata lain, posisi guru harus memiliki segudang kompetensi (kemampuan) yang dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat pembelajaran. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 pada Bab I ketentuan umum disebutkan bahwa untuk jenjang pendidikan dasar, menengah, dan usia dini. Seorang guru minimal harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.¹⁵

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan tugas mendidik karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai peserta didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 pada Bab II tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi guru, Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi Profesional.¹⁶

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab II tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, yaitu sebagai berikut :

¹⁴Suwito dan Fauzan (ed.), *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana, 2008), h. 296.

¹⁵Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta : Rajawali Perss, 2009), h. 322.

¹⁶Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (Jakarta : Depdiknas, 2007).

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh kesempatan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Sejalan dengan hal di atas seharusnya agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya.

Guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya di masa yang akan datang.

Di Indonesia menjadi seorang guru harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti berijazah, profesionalisme, sehat jasmani, dan rohani, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian luhur, serta bertanggung jawab dan berjiwa nasionalis.¹⁷ Daradjat, menyatakan bahwa menjadi guru tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu : Pertama, taqwa kepada Allah swt, seorang guru adalah teladan bagi semua siswanya, sebagaimana Rasulullah saw, menjadi teladan bagi semua umatnya. Tidaklah mungkin seorang guru mendidik anak didiknya untuk bertaqwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertaqwa kepada-Nya. Kedua, berilmu.¹⁸

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah “manusia Indonesia seutuhnya”, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Seorang guru harus mempunyai ijazah agar diperbolehkan mengajar. Ijazah masih merupakan bukti formal bagi seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan

¹⁷ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004) , h. 127.

¹⁸ Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah* (Jakarta : Rahama, 1991), h. 38.

keilmuan dan keterampilan. Dalam keadaan normal ada patokan bahwa semakin tinggi pendidikan guru, maka semakin baik pendidikannya, maka pada gilirannya akan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Ketiga, sehat jasmani. Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan sebagai salah satu syarat bagi seseorang untuk melamar menjadi guru. Kesehatan jasmani dan postur tubuh yang baik serta utuh, sangat mempengaruhi semangat mengajar, dan mempengaruhi perhatian belajar siswa. Keempat, berkelakuan baik.

Budi pekerti baik atau akhlak mulia guru sangat penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan bagi siswanya yang suka meniru. Di antara akhlak mulia tersebut adalah mencintai profesi atau jabatannya, bersikap adil terhadap semua anak, sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, mau bekerja sama dan lain-lain.¹⁹

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Dengan demikian guru adalah sebuah jabatan profesi yang menuntut keahlian khusus. Tugas guru sebagai profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan, demi masa depan anak didik.²⁰

Fungsi guru bukan hanya memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasainya kepada anak didik, melainkan lebih dari itu, ia menjadi pemimpin, atau menjadi pendidik dan pembimbing di kalangan anak didiknya. Sebagai tenaga profesi, maka seorang guru harus memiliki tiga macam perilaku, yaitu: pertama, bahwa guru sebagai profesi dikembangkan untuk memberikan pelayanan tertentu kepada

¹⁹Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, h. 41.

²⁰Syaiful Bahri Jamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta : Rineka Cipta, 2007), h. 37.

masyarakat, baik pelayanan individu atau kelompok. Dengan demikian guru harus benar-benar yakin bahwa dirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan. Kedua, bahwa profesi guru bukanlah sekedar mata pencaharian atau bidang pekerjaan.²¹

Guru adalah salah satu jabatan profesi, tidak terkecuali guru agama. Hal ini dikarenakan lapangan kerja keguruan memerlukan perencanaan yang mantap yang mempertimbangkan komponen-komponen sistimnya (input, proses, out put dan pemakai. Di samping itu profesi keguruan memerlukan manajemen yang didukung oleh ilmu serta teori maupun pendidikan dan latihan agar benar-benar mampu menjadi transformator dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai socioreligius.

Kata profesi diartikan sebagai suatu keahlian dalam pengabdian. Dengan demikian, seorang guru harus memahami secara benar pengabdian apa yang akan diberikannya kepada masyarakat melalui perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Ketiga, bahwa guru sebagai profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus menerus.²²

Sedangkan dalam perspektif Alquran, profesionalisme mutlak harus dimiliki oleh setiap guru sebagai pendidik, dan ketiadaannya akan menimbulkan konsekuensi yang sangat fatal. Seandainya seorang guru tidak profesional, maka kemungkinan besar ia tidak hanya salah menyampaikan informasi tetapi juga akan melahirkan generasi-generasi yang salah. Demikianlah seterusnya apabila peserta didik tersebut menjadi pendidik pula pada masanya, maka akan melakukan kesalahan yang serupa dengan kualitas yang semakin bertambah banyak.

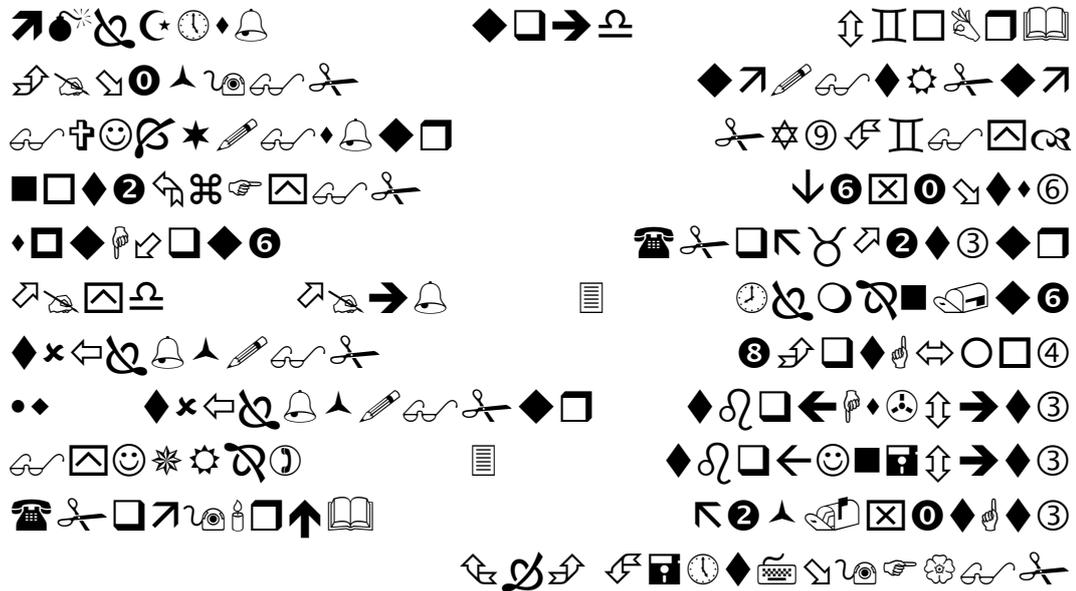
Sehubungan dengan ini Allah swt, dengan tegas telah membedakan antara orang yang profesional dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Guru yang profesional akan menerima derajat (kesuksesan) yang lebih baik dan tinggi dibandingkan

²¹M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 163.

²²Muchtar Buchari, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia* (Jakarta : Tiara Wacana, 1994), h. 70-71.

dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Ayat-ayat Alquran yang menjelaskan hal ini antara lain, yaitu sebagai berikut :

a) Sūrah az-Zūmar ayat 9, yaitu sebagai berikut :



Artinya : Katakanlah : “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui .. ? (Q.S. az-Zumar : 9).²³

Kata ya’lamūn pada ayat di atas, sebahagian ulama memahaminya sebagai kata yang tidak memerlukan objek. Maksudnya siapa yang memiliki pengetahuan, apapun pengetahuan itu, pasti tidak sama dengan yang tidak memilikinya. Hanya saja jika makna ini yang dipilih, maka harus digaris bawahi bahwa ilmu pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang bermanfaat, yang menjadikan seseorang mengetahui hakikat sesuatu, lalu menyesuaikan diri dan amalannya sesuai dengan pengetahuan itu.²⁴

²³R.H.A. Soenarjo, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Cet. 18 (Madinah Al-Munawwarah : Mujamma’ Al-Malik Fahd Li Thiba’at Al-Mushhaf Asy-Syarif, 1428 H), h. 747.

²⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an)*, Vol. 12 cet. 9 (Tangerang : Lentera Hati, 2008), h. 197.

keteladanan. Ilmu yang dimaksud oleh ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu apapun yang bermanfaat.²⁷

Keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai tenaga profesional, sesungguhnya tidak dimiliki oleh profesi lainnya. Sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui suatu proses profesionalisme dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Persyaratan keahlian tersebut antara lain, yaitu : pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pengajaran. Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu di antaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatan tersebut (*pre-service education*), sungguhpun demikian masih harus dipertanyakan dan dibuktikan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi kompetensinya, jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah.²⁸

Sehubungan dengan hal di atas, maka upaya peningkatan profesi guru sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan empat faktor, yaitu : 1). Ketersediaan dan mutu calon guru. 2). Pendidikan pra jabatan. 3). Mekanisme pembinaan dalam jabatan. 4). Peranan organisasi profesi.²⁹

Sehubungan dengan rumusan di atas, *United Nations Educational and Cultural Organization* (UNESCO) sebagaimana dikutip Tilaar telah mengeluarkan rekomendasi yang menekankan bahwa: pertama, profesi guru merupakan suatu pelayanan publik. Kedua, profesi guru mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai spesialis, artinya seorang pakar dalam satu bidang ilmu pengetahuan tertentu dan mempunyai keterampilan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan tersebut. Ketiga,

²⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, h. 79.

²⁸Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung : Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 23.

²⁹Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, cet. 2 (Jakarta : Ciputat Press, 2003), h. 24.

penguasaan ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.³⁰

Menurut Moh. Ali yang dikutip oleh Usman menyatakan, profesi guru mempunyai persyaratan khusus antara lain, yaitu sebagai berikut :

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam;
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya;
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai;
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya;
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.³¹

Sedangkan menurut Sudjana ada beberapa ciri pokok pekerjaan yang bersifat profesional, yaitu, pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal. pekerjaan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat, dan adanya organisasi profesi seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN), dan lain-lain. Keempat, mempunyai kode etik, sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan profesi tersebut.³²

Jika suatu profesi dibentuk untuk melayani masyarakat, ini berarti bahwa pelayanan harus dilakukan secara efektif dan diterima oleh masyarakat sebagai suatu

³⁰H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, cet. 1 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1993), h. 315.

³¹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, cet. 5 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), h. 15.

³²Sudjana, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, cet. 2 (Bandung: Sinar Baru, 2001), h. 14.

layanan belajar yang memuaskan. Profesi sebagai wadah pelayanan juga harus mendapatkan pengakuan dan pengembangan dari masyarakat, oleh sebab itu ia harus memiliki otoritas. Tanggung jawab layanan profesi menuntut penghargaan dan garansi, agar orang-orang profesional dapat bertindak secara bebas dalam koridor keprofesionalannya. Ress dalam Sagala menyatakan bahwa profesi dapat dibedakan atas lima tipe, yaitu sebagai berikut :

1. Profesi yang establis (permanen) atau yang mapan diperoleh dengan studi spesialisasi misalnya : dokter, lowyer, akuntan, dan sebagainya;
2. Profesi baru dapat diperoleh dengan studi dan disiplin baru melalui studi tambahan, misalnya : kimiawan, dan ilmu sosial;
3. Semi profesi diperoleh melalui pendidikan sebagai dasar untuk teknisi praktis, misalnya : perawat, guru, dan pekerja sosial;
4. Akan menjadi profesi sama dengan praktisi modern dalam bisnis tetapi berbeda dengan status profesi, misalnya : personal direktur, direktur sales, dan inginerig;
5. Profesi pinggiran (*marginal*) dasar untuk keterampilan teknisi, mislanya : teknisi (montir) dan mekanik.³³

Dari uraian tersebut menurut Anwar dan Sagala, menunjukkan bahwa profesi merupakan bidang kajian dari ilmu yang telah memiliki suatu pengakuan kekuasaan (*power*) akibat dari keahliannya, namun banyak di antara profesi yang tidak diakui atau tidak diregister oleh para praktisi, karena di antaranya banyak juga profesi yang tidak standar atau kode etik profesi.³⁴ Semua profesi sebenarnya memiliki power, apabila klien yang menerima jasa pelayanan profesi telah mengakui standar profesional dan memiliki komitmen bahwa mereka akan dapat menerima suatu layanan yang baik atau yang standar sesuai dengan jasa profesi yang diterimanya.³⁵

³³Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet. 2 (Bandung : Alfabeta, 2000), h. 205.

³⁴Q. Anwar dan Syaiful Sagala, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Kualitas Pembelajaran*, cet. 2 (Jakarta : Uhamka Press, 2004), h. 103.

³⁵Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 205.

Di dalam kehidupan masyarakat ditemukan berbagai kategori pekerjaan seperti, yaitu : tenaga profesional, semi profesional, para profesional, terampil dan tidak terampil, teknisi dan sebagainya. Setiap kategori pekerjaan ini berusaha memberi pelayanan kepada orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain. Jadi, perbedaan di antara tingkat pekerjaan tadi tidak terletak pada elemen-elemen pelayanan, tetapi pada sifat dan hakikat dari pelayanan itu sendiri. Sifat dan hakikat pelayanan ini berkembang sesuai dengan tuntutan hidup yang ada di masyarakat dan masyarakat membangun kepercayaan terhadap profesi yang ada, demikian halnya dengan bidang pendidikan dan pengajaran.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang guru dalam memenuhi syarat sebagai guru terdiri dari pengalaman dalam pendidikan formal keguruan dan keahlian mata pelajaran yang akan diajarkan, atau pendidikan ilmu pengetahuan tertentu, pendidikan keguruan seperti pendidikan akta IV, ditambah dengan pengalaman dalam pendidikan non formal seperti pelatihan dan penataran, seminar, dialog pendidikan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan latar belakang pendidikan guru adalah mencakup, yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal (terdiri dari pendidikan keguruan dan non keguruan):
2. Penataran dan pelatihan guru bidang studi yang pernah diikuti;
3. Penataran dan pelatihan pengelolaan kelas yang pernah diikuti;
4. Pengalaman dalam berbagai pertemuan ilmiah;
5. Pengalaman dalam belajar mandiri (otodidak).³⁶

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan.

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

- b. Mengorganisasikan.

³⁶ *Ibid*, h. 209.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

c. Memimpin.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

d. Mengawasi.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.³⁷

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

b. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Guru

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa. Menurut Sukadi, sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok; merencanakan pembelajaran, pelaksanaan

³⁷Ivor K. Davies, *Pengelolaan Belajar*, terj. Indriani (Jakarta: Rajawali Pers, 2001) cet. 6, h. 35-36.

pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.³⁸

Amstrong sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana, ia membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori yaitu:

1. Tanggung jawab dalam pembelajaran;
2. Tanggung jawab memberikan bimbingan;
3. Tanggung jawab dalam pengembangan kurikulum;
4. Tanggung jawab dalam pengembangan profesi;
5. Tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat.³⁹

Tanggung jawab pengembangan kurikulum, berarti guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, menyempurnakan praktek pendidikan, khususnya praktek pekerjaan. Guru tidak hanya dituntut untuk memberikan sesuatu yang baru, namun ia juga berusaha mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pengajaran, agar hasil yang diperoleh siswa melalui proses belajar mengajar itu dapat ditingkatkan.

Tanggung jawab dalam pengembangan profesi pada hakekatnya adalah tuntutan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus menyadari bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilakukan orang lain. Ia harus sungguh-sungguh di dalam tugasnya, dan tidak menjadikan profesinya itu sebagai pekerjaan sampingan. Karena bila hal itu terjadi, maka akan merugikan siswanya sendiri.

Abdullah Nasih Ulwan juga turut membicarakan tanggung jawab yang diemban seorang guru yang meliputi:

1. Tanggung jawab pendidikan iman;
2. Tanggung jawab pendidikan akhlak;
3. Tanggung jawab pendidikan fisik;

³⁸Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan* (Bandung: Kolbu, 2001) cet. 1, h 26

³⁹Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2009) cet. 2, h. 12.

4. Tanggung jawab pendidikan intelektual;
5. Tanggung jawab pendidikan psikis;
6. Tanggung jawab pendidikan sosial;
7. Tanggung jawab pendidikan seksual.⁴⁰

Peters menyebutkan tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

1. Guru sebagai pengajar;
2. Guru sebagai pembimbing;
3. Guru sebagai administrator kelas.⁴¹

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan aspek mendidik, karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai anak didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.⁴²

Menurut Darji Darmodiharjo, dalam meningkatkan mutu pendidikan ada tiga tugas guru yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Tugas profesional, yaitu tugas sehubungan dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas-tugas mendidik (untuk mengembangkan kepribadian siswa), mengajar (untuk mengembangkan kemampuan berpikir), dan melatih (untuk mengembangkan keterampilan siswa).
- b. Tugas manusiawi (*human responsibility*) yaitu tugas sebagai manusia. Dalam hal ini guru bertugas mewujudkan dirinya agar merealisasikan seluruh potensi yang

⁴⁰Abdullah Nasih Ulwan, *Tarbiyah al-Aulad fi al-Islam* (Kairo: Dar al-Salam li at Thiba'ah wa an-Nasyr wa at-Tauzi, 2001) cet. 4, h. 140.

⁴¹H. Peters, CW Burnet, GF Rarwell, *Introduction to Teaching* (New York: MacMillan Company, 2003) cet. 2, h. 74.

⁴²*Ibid.*

dimilikinya, melakukan auto-identifikasi dan auto-pengertian untuk dapat menempatkan dirinya dalam keseluruhan kemanusiaan. Dalam hal ini guru berfungsi sebagai orang tua kedua dari siswa asuhannya.

- c. Tugas kemasyarakatan (*civic mission*), yaitu sebagai tugasnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Dalam hal ini guru bertugas membimbing siswa menjadi warga negara yang baik, sesuai dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan GBHN. Di sini guru berfungsi sebagai pencipta masa depan.⁴³

Ahmad Tafsir mengatakan bahwa tugas guru adalah semua tugas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pengajaran, yang meliputi:

1. Membuat persaingan mengajar.
2. Mengajar.
3. Mengevaluasi hasil belajar.⁴⁴

Lebih jauh Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa setelah dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik barulah guru dapat melakukan tugas mendidik seperti memberi dorongan, memberi contoh, memuji, dan lain-lain.

Dari beberapa penjelasan di atas tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai *informator, organisator, motifator, direktor, fasilitator, dan mediator*. Banyaknya tugas guru ini tentu menuntut seorang guru yang berkualitas.

Soedjiarto menyatakan bahwa, dalam proses belajar mengajar supaya guru semakin berarti, maka harus:

1. Menguasai materi pelajaran secara mendalam;
2. Menguasai dan dapat merencanakan berbagai model pengajaran yang relevan dengan bahan pelajaran pelajar dan tujuan pendidikan;
3. Menguasai dan dapat menggunakan/mengembangkan dan menafsirkan berbagai jenis dan bentuk relevansi kemampuan belajar;

⁴³Darji Darmodiharjo, *Peranan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Buletin Analisis Pendidikan, No. III, Tahun 2000) cet. 2, h. 40.

⁴⁴Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001) cet. 2, h. 92.

4. Dapat menggunakan dan memanfaatkan hasil evaluasi kemajuan belajar untuk kepentingan penilaian dan bimbingan belajar peserta didik;
5. Mengenal karakteristik anak didiknya baik sebagai pelajar maupun sebagai manusia yang sedang menuju kedewasaan;
6. Memahami kedudukan dan peranan pendidikan sekolah dalam keseluruhan proses pembangunan masyarakat seluruhnya dan manusia seutuhnya.⁴⁵

Guru bersama-sama dengan kepala sekolah seharusnya memang bersinergis untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Apalagi, implementasi KTSP sudah berjalan sekian tahun, dan untuk meningkatkan kualitas guru, kepala sekolah menempuh berbagai cara dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Untuk dapat mewujudkan harapan tersebut unsur terpenting adalah kepala madrasah sebagai juru kunci dalam pengembangan dan peningkatan kinerja madrasah. Oleh karena itu peran kepala madrasah dalam konteks sekarang ini tidak terbatas hanya sebagai pemimpin tapi lebih dari itu, ia juga sebagai seorang manajer, pendidik, administrator, supervisor, pimpinan, dan pencipta iklim kerja.

c. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

⁴⁵Sudjiarto, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003) cet. 1, h. 83.

- a. kompetensi paedagogik;
- b. kompetensi kepribadian;
- c. kompetensi profesional;
- d. kompetensi sosial.⁴⁶

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁷

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas, mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan

⁴⁶Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Eko Jaya, 2005), h. 26.

⁴⁷*Ibid.*

perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁴⁸

Jadi, kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian;
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi;
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan;
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah;
- 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.⁴⁹

⁴⁸Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, h. 19.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

c. Kompetensi Professional.

Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat;
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁵⁰

d. Kompetensi Sosial

⁴⁹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003) cet. 2, h. 16.

⁵⁰Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen.*, Bab I Pasal I, ayat 3, h. 19.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional;
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan;
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.⁵¹

Menurut Mungin Edy Wibowo Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁵² Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵³

a. Faktor kemampuan

⁵¹Saiful Hadi, *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru* (www. Saiful Hadi. Wordpress.com, 2016).

⁵²Mungin Edy Wibowo, *Sertifikasi Profesi Pendidik* (www. suara-merdeka.com, 2013)

⁵³Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 67

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. C. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.⁵⁴

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi;
2. Berani mengambil resiko;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;

⁵⁴*Ibid.*, h. 68.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵⁵

Membicarakan kinerja mengajar guru tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

⁵⁵*Ibid.*

5. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6. Kesehatan.

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.⁵⁶

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak;
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya;
- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan;
- d) Guru harus menguasai kelas;
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.⁵⁷

6) Kegiatan guru di sekolah.

Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan;

⁵⁶Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memadukan Karir* (Jakarta: Rajawali, 2001), h. 22.

⁵⁷Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2004) cet. 2, h. 122.

- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum;
- c) Merencanakan program supervisi;
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.⁵⁸

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

e. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi:

- a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan;
- b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran;
- c. Menyusun program semester;
- d. Menyusun program atau pembelajaran;

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

kemampuan ini meliputi:

- a. Tahap pra intruksional;

⁵⁸M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003) cet. 2, h. 144-150.

- b. Tahap intruksional;
- c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut;

3. Kemampuan mengevaluasi;

Kemampuan ini meliputi:

- a. Evaluasi normatif;
- b. Evaluasi formatif;
- c. Laporan hasil evaluasi;
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.⁵⁹

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

f. Evaluasi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Arikunto mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal terdiri dari: sarana dan prasarana, insentif atau gaji guru, suasana kerja, dan lingkungan kerja.⁶⁰

⁵⁹ Usman, *Menjadi Guru Professional...*, h.10-19.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 40

Arikunto juga menjelaskan, bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru. Usaha peningkatan kualitas guru dapat dilakukan dengan memperhatikan: pola rekrutmen, pelatihan, status sosial, dan kondisi kerja, pengetahuan dan keterampilan, karakteristik personal, pengembangan profesional guru, dan motivasi guru.⁶¹

Menurut Meyer dan Peter Pipe kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu; upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Misalnya bila seorang pegawai pekerja dengan baik penyebabnya mungkin masalah keterampilan, masalah upaya, dan atau masalah-masalah kondisi eksternal tempat bekerja.⁶²

Tingkat keterampilan adalah “bahan mentah” yang dibawa oleh seseorang pegawai ketempat kerja. Tingkat upaya adalah motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Scott mengatakan, “keterampilan” berkaitan dengan apa yang dilakukan. Sedangkan “tingkat upaya” berkaitan dengan apa yang akan dilakukan. Perbedaan keduanya penting untuk memahami diagnosis kerja.⁶³

Menurut Bateman, kemampuan kinerja yang baik dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal. Keadaan internal terdiri dari kemampuan yang tinggi dan kerja keras. Sementara keadaan eksternal meliputi pekerjaan yang mudah, nasib baik, bantuan, bantuan rekan-rekan, dan pimpinan yang baik.⁶⁴

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh aspek-aspek motivasi, minat, pengetahuan, keterampilan, suasana kerja, dan sikap pimpinan. Untuk menilai kinerja seorang pegawai baik atau buruk dapat diamati dari beberapa indikator di bawah ini, yaitu:

⁶¹*Ibid.* h. 41.

⁶²R.F Meyer dan Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem* (Belmoth: Faeron Publisher, 2000), h. 330.

⁶³Scott A. Snell dan Kenneth N. Wxley, *Diagnosis Kerja* (Jakarta: Gramedia, 2007), h. 335.

⁶⁴Thomas S. Bateman, Gerald R. Ferris, dan Stephen Stasser, *Mengapa di Balik Kerja Individual*, dalam Dale Timple (ed), *Keinerja*, terj. Sofyan Cimat (Jakarta:Gramedia, 2007), h. 33.

1. Perbaikan produktivitas;
2. Pengurangan kesalahan;
3. Kemangkiran dan keterlambatan;
4. Kursus-kursus pelatihan yang diselesaikan;
5. Pengurangan barang buangan;
6. Pengurangan jumlah keluhan pelanggan;
7. Peningkatan tingkat keterampilan;
8. Kesediaan untuk menerima tugas-tugas yang tidak menyenangkan.⁶⁵

Standar evaluasi kinerja yang dikemukakan Robert di atas, kelihatannya berorientasi kepada kerja-kerja yang berkaitan dengan perdagangan. Oleh karena itu tidak semua standar tersebut bisa digunakan untuk mengukur kinerja yang baik bagi seorang guru.

Ukuran kinerja seorang guru harus dilihat dari apa yang menjadi tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Cooper dan kawan-kawan sebagaimana dikutip oleh Bafadal menekankan bahwa fungsi utama guru adalah pembuatan keputusan pengajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai (evaluasi) pengajaran.⁶⁶

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

⁶⁵Robert W. Braid, *Evaluasi Yang Tepat Pedoman Bagi Penilaian Kinerja yang Sukses*, dalam Dale Timple, *Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 2007) cet. 7, h. 319.

⁶⁶Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya dalam Membina Professional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) cet. 2, h. 34.

- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan.

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁶⁷

g. Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah dikemukakan enam langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja;
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan;
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri;
- d. Mengembangkan rencana tindakan tersebut;
- e. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum;
- f. Mulai dari awal, apabila perlu;

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.⁶⁸

⁶⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2006) cet. 2, h. 11-12.

⁶⁸Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 22.

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

2. Keterampilan Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara etimologi istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*communicare*", artinya berbicara, menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan, gagasan, dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, dengan mengharap jawaban, tanggapan, atau arus balik (*feedback*).⁶⁹

Sedangkan istilah komunikasi dalam bahasa Inggris "*communication*" berasal dari kata latin "*communication*", dan bersumber dari kata "*communis*" yang berarti sama. Menurut Everett M. Rogers komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.⁷⁰

Jadi secara umum, komunikasi dapat didefinisikan sebagai usaha penyampaian pesan antar manusia. Jadi, ilmu komunikasi adalah ilmu yang mempelajari usaha

⁶⁹Andi Abdul Aziz, *Komunikasi Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 36.

⁷⁰Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 20.

penyampaian pesan antar manusia, objek ilmu komunikasi adalah komunikasi, yakni usaha penyampaian antar manusia.⁷¹

Teori-teori dalam komunikasi sebagai berikut

1) Teori Laswell

Teori ini dianggap oleh pakar komunikasi sebagai salah satu teori komunikasi yang paling awal dalam perkembangan teori komunikasi yang lain, teori ini menyatakan bahwa, cara yang terbaik untuk menerangkan proses komunikasi adalah menjawab pertanyaan: *“siapa yang berkata, berkata apa, media apa, kepada siapa, apa pengaruhnya.”*.⁷²

2) Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Fritz Heider, pendiri teori Atribusi, mengemukakan beberapa penyebab yang mendorong orang memiliki tingkah laku tertentu yaitu:

- a) Penyebab situasional
- b) Adanya pengaruh personal
- c) Memiliki Kemampuan
- d) Adanya usaha
- e) Memiliki keinginan
- f) Adanya perasaan
- g) Rasa memiliki
- h) Kewajiban (perasaan harus melakukan sesuatu)

⁷¹Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h. 56.

⁷²Radial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 215-216.

i) Diperkenankan (diperbolehkan melakukan sesuatu).⁷³

b. Proses komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain, yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan lain sebagainya yang timbul dari lubuk hati.⁷⁴

Pada hakikatnya kegiatan belajar mengajar adalah suatu proses komunikasi. Proses komunikasi (proses penyampaian pesan) harus diciptakan, diwujudkan melalui kegiatan penyampaian dan tukar menukar pesan atau informasi oleh setiap guru dan peserta didik. Yang dimaksud pesan atau informasi dapat berupa pengetahuan, keahlian, ide dan pengalaman.

Dalam proses komunikasi terdapat lima unsur penting yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) *Sender*, yaitu pihak yang mengirim pesan atau berita disebut juga komunikator.
- 2) *Message*, adalah pesan atau informasi yang hendak disampaikan kepada pihak lain.
- 3) *Medium*, adalah sarana penyaluran pesan-pesan (media)
- 4) *Receive*, adalah pihak penerima pesan atau informasi.
- 5) *Response* adalah tanggapan atau reaksi komunikan terhadap pesan atau informasi yang diterima dari pihak komunikator.⁷⁵

⁷³Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 75.

⁷⁴Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik* (Bandung: Remadja Karya, 1988), h. 14

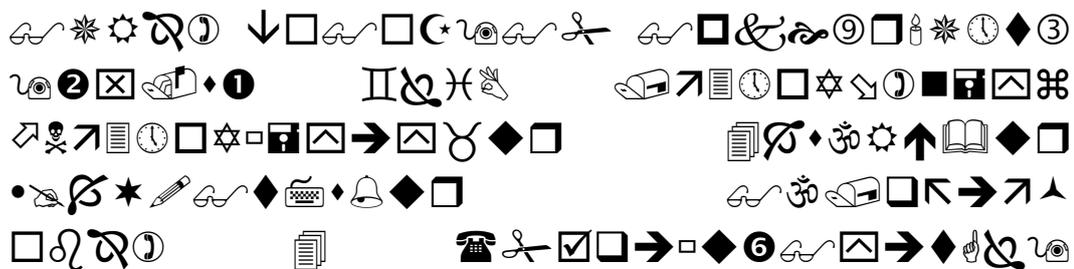
⁷⁵Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h.

c. Dasar dan Tujuan komunikasi

Pada dasarnya komunikasi bertujuan untuk memberikan informasi, mendidik dan menerangkan informasi bahkan menghibur komunikan, agar komunikan terpengaruh dan berubah sifat sesuai dengan kehendak komunikator dan untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima informasi yang dinyatakan dalam tindakan-tindakan tertentu sebagai respons terhadap informasi yang diterimanya.

- 1) Perubahan sikap (*Attitude Change*)
- 2) Perubahan pendapat (*Opinion Change*)
- 3) Perubahan perilaku (*Behavior Change*)
- 4) Perubahan social (*Social Change*).⁷⁶

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lain dan alam disekitarnya (interaksi sosial) untuk mendukung kelangsungan hidupnya. Dalam berinteraksi itulah dibutuhkan komunikasi baik dalam bahasa verbal (bahasa lisan/tulisan) maupun bahasa isyarat (bahasa tubuh atau simbol). Dalam Islam komunikasi dibutuhkan untuk saling mengenal, menyampaikan pesan, saling bekerja sama, berbuat kebajikan dll, baik untuk tujuan-tujuan kemasyarakatan, keagamaan maupun tujuan individual.⁷⁷



⁷⁶Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, h. 10.

⁷⁷Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 47.



Artinya : *Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*⁷⁸

Dengan demikian tujuan komunikasi sebenarnya adalah untuk mencapai pengertian bersama, sesudah itu mencapai persetujuan mengenai suatu pokok ataupun masalah yang merupakan kepentingan bersama. Dengan kondisi yang demikian akan terjalin hubungan yang harmonis dan saling mengerti satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam Islam komunikasi juga bisa dijadikan media untuk ibadah yaitu dengan cara berlaku baik atau berbuat kebajikan kepada sesama manusia, alam maupun Tuhan.

d. Bentuk-bentuk Komunikasi

1. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang dilakukan dengan beberapa orang dengan saling tatap muka, dan adanya umpan balik dari komunikator.

Komunikasi kelompok dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

- a) Komunikasi kelompok kecil (*small group communication*) yaitu komunikasi yang dilakukan pada tempat tertentu atau ruangan dan hanya diikuti oleh beberapa orang. Misalnya: kuliah, ceramah, seminar.
- b) Komunikasi kelompok besar (*large group communication/ public speaking*). Yaitu komunikasi yang dilakukan dengan orang banyak atau ribuan orang dan dilakukan di tempat umum atau di lapangan. Misalnya: rapat raksasa.

⁷⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), h. 419.

- c) Komunikasi massa (*mass communication*), yaitu dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya: surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
- 1) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - 2) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - 3) Komunikasi massa bersifat heterogen
 - 4) Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.⁷⁹
- d) Komunikasi media (*media communication*). Media merupakan segala sesuatu yang dapat diindra yang berfungsi sebagai perantara atau sarana untuk proses komunikasi. Agar komunikasi berjalan secara lancar dalam artian informasi dapat sampai secara tepat, cepat diperlukan media yang efektif pula. Komunikasi media dapat dikelompokkan sebagai berikut :
- 1) Media auditif yakni informasi yang disalurkan melalui pendengaran, sehingga berbentuk komunikasi lisan seperti telepon.
 - 2) Media visual yakni informasi yang disalurkan melalui penglihatan, yang salah satu bentuknya berupa informasi tertulis yang disalurkan. Seperti surat, poster, spanduk. Media audio-visual yakni penyampaian informasi melalui pendengaran dan penglihatan sehingga berbentuk komunikasi lisan dan tertulis atau gambar.⁸⁰

e. Macam-macam Komunikasi

Secara luas komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yaitu :

- 1) Komunikasi pendidikan. Komunikasi pendidikan adalah aspek komunikasi dalam dunia pendidikan atau komunikasi yang terjadi pada bidang pendidikan. Komunikasi ini berlangsung dalam suasana yang bebas, akrab dan bertujuan (juga bertanggung jawab). Di sini komunikasi berlangsung tanpa paksaan, masing-masing pihak secara bebas dan tanpa tekanan mengungkapkan gagasan dan perasaannya kepada orang

⁷⁹ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa*, h. 89.

⁸⁰ Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, h. 64.

lain. Yang dimaksud dengan komunikasi pendidikan adalah komunikasi yang mempunyai tujuan tertentu yakni untuk mendewasakan anak manusia.

- 2) Komunikasi Instruksional. Komunikasi instruksional yaitu komunikasi yang memberikan pengetahuan atau informasi khusus dengan maksud melatih dalam berbagai bidang seni atau spesialisasi, atau dapat berarti pula mendidik dalam bidang pengetahuan.
- 3) Komunikasi massa (*mass communication*). Yang dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya : surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
 - a) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - b) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - c) Komunikasi massa bersifat heterogen Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.⁸¹

f. Komunikasi antara Guru dengan Siswa

Pengajaran pada dasarnya merupakan suatu proses terjadinya interaksi antara guru dengan siswa melalui kegiatan terpadu dari dua bentuk kegiatan, yakni kegiatan belajar siswa dengan kegiatan mengajar guru. Belajar pada hakikatnya adalah proses perubahan tingkah laku yang disadari. Mengajar pada hakikatnya adalah usaha yang direncanakan melalui pengaturan dan penyediaan kondisi yang memungkinkan siswa melakukan berbagai kegiatan belajar sebaik mungkin.⁸²

Untuk mencapai interaksi belajar mengajar sudah barang tentu adanya komunikasi yang jelas antara guru (pengajar) dengan siswa (pelajar) sehingga terpadunya dua kegiatan yakni kegiatan mengajar (usaha guru) dengan kegiatan belajar (tugas siswa) yang berdaya guna dalam mencapai pengajaran. Sering kita jumpai

⁸¹Pawit M. Yusuf, *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), h. 14.

⁸²Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*, h. 11-12.

kegagalan pengajaran disebabkan lemahnya sistem komunikasi, untuk itulah guru perlu mengembangkan pola komunikasi yang efektif dalam proses belajar mengajar.⁸³

Ada tiga pola komunikasi yang dapat di gunakan untuk mengembangkan interaksi dinamis antara guru dengan siswa yaitu :

- a) Komunikasi sebagai aksi atau komunikasi satu arah. Dalam komunikasi ini guru berperan sebagai pemberi aksi dan siswa sebagai penerima aksi misalnya guru menerangkan pelajaran dengan menggunakan metode ceramah, sementara siswa mendengarkan keterangan dari guru tersebut. Komunikasi sebagai interaksi atau komunikasi dua arah. Pada Komunikasi ini guru dan siswa dapat berperan sama, yakni pemberi aksi dan penerima aksi sehingga keduanya dapat saling memberi dan menerima. Misalnya setelah guru memberi penjelasan pelajaran kepada siswanya, kemudian guru memberi pertanyaan kepada siswanya dan siswa menjawab pertanyaan tersebut.
- b) Komunikasi banyak arah atau komunikasi sebagai transaksi. Yakni komunikasi yang tidak hanya melibatkan interaksi dinamis antar guru dengan siswa tetapi juga melibatkan interaksi dinamis antara siswa yang satu dengan siswa yang lainnya. Misalnya guru mengadakan diskusi dalam kelas.⁸⁴ Dengan adanya tiga pola komunikasi yang jelas dari komunikator kepada komunikan diharapkan dapat memperlancar proses kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

g. Indikator Keterampilan Komunikasi Guru

Raka Joni menyatakan ketrampilan berkomunikasi guru dalam kegiatan pembelajaran mencakup 4 kemampuan pokok, sekaligus menjadi indikator dikemukakan sebagai berikut :

⁸³Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia*, h. 49.

⁸⁴Alo Liliweri, *Komunikasi Serba Ada dan Serba Makna*, h. 316.

- a) Kemampuan guru mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 1) Mengenali kelebihan dan kekurangan diri siswa dalam kegiatan pembelajaran
 - 2) Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri dalam kegiatan pembelajaran.
 - 3) Membantu memperjelas pikiran dan perasaan sehingga dapat dipahami orang lain dan dapat bertukar pikiran dalam kegiatan pembelajaran
- b) Kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 1) Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa.
 - 2) Menunjukkan sikap luwes dalam menyesuaikan diri.
 - 3) Menerima siswa sebagaimana adanya.
 - 4) Menunjukkan sikap sensitif, responsif dan simpatik terhadap perasaan kesukaran siswa dalam kegiatan pembelajaran.
 - 5) Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar terhadap siswa.
- c) Kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan ini terdiri dari :
1. Menunjukkan kegairahan dalam memberi materi atau mengajar.
 2. Merangsang minat siswa untuk belajar.
 3. Memberi kesan kepada siswa bahwa guru menguasai bahan materi yang diajarkan dan menguasai bagaimana mengajar (metode/strategi).
- d) Kemampuan guru untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
1. Mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dalam kegiatan pembelajaran.
 2. Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa serta antar guru dengan siswa terpelihara dengan baik dalam kegiatan pembelajaran.
 3. Menguasai perbuatan yang tidak diinginkan atau menyimpang dalam kegiatan pembelajaran.⁸⁵

⁸⁵Jaka Roni, *Komunikasi dalam Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 114.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada beberapa rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu".⁸⁶ Dalam pandangan Ngalim Purwanto yang memaparkan kembali penjelasan Sartain, bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku /perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang.⁸⁷

Dalam pandangan sardiman bahwa motivasi yang berasal dari kata motif, diartikan sebagai daya penggerak atau daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.⁸⁸ Sementara menurut J. Winardi dalam bukunya *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, beliau menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁸⁹

Maka dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa jika seseorang tidak memiliki kekuatan yang ada dalam dirinya dan tidak dikembangkan akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja orang tersebut dikarenakan seseorang tersebut tidak memiliki

⁸⁶ J. Winardi, *Motivasi ...*, h. 4.

⁸⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan Remaja* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 23.

⁸⁸ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), h. h. 73.

⁸⁹ Winardi, *Motivasi Belajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) h. 6.

motivasi. Sehingga motivasi itu merupakan kemampuan tenaga yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat kepada suatu tujuan yang tertentu. Oleh karena itu, kekuatan yang ada dalam diri seseorang harus dikembangkan agar hasil dan tujuan yang ingin dicapai menjadi optimal. Motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu bisa berbeda-beda, tergantung dari stimulus (rangsangan) yang diberikan otak.

Pada dasarnya seseorang yang memiliki motivasi dikarenakan adanya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh orang tersebut. Menurut Abraham Maslow bahwa “pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri”.⁹⁰

Teori Abraham Maslow tentang motivasi manusia dapat diterapkan pada hampir semua lapangan kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial. Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang sifatnya sama untuk semua *spesies*, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetic atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental dari teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis yang merupakan inti kodrat manusia.⁹¹

1. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar, paling kuat, dan paling jelas dari sekian banyak kebutuhan manusia, yaitu akan makan, minum, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Bila seseorang mengalami kekurangan makanan, harga diri atau cinta, maka yang akan diperolehnya adalah makanan. Ia akan cenderung mengabaikan atau menekan kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya terpuaskan.
2. Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka muncullah apa yang disebut Maslow dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Orang dewasa yang tidak aman atau *neurotik* bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Orang seperti itu bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Artinya ia selalu bertindak seolah-olah ia takut kena pukul.

⁹⁰Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, terj. A. Supriatnya, cet. ke-1 (Yogyakarta: Kanisius, 1987), h. 70.

⁹¹*Ibid.*, h. 70.

3. Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki dan dimiliki. Kebutuhan seperti ini didambakan setiap orang agar memiliki hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya dan ia akan berusaha keras mencapai tujuan itu.
4. Setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan penghargaan yakni harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik, serta penghargaan. Seseorang yang memiliki harga diri yang cukup akan lebih percaya diri, lebih mampu serta lebih produktif. Sebaliknya, apabila harga dirinya kurang, maka ia akan diliput rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku *neurotik*.
5. Setiap orang harus berkembang sesuai kemampuannya. Kebutuhan untuk menumbuhkan, mengembangkan, menggunakan segala kemampuannya disebut dengan aktualisasi diri, yang merupakan salah satu aspek penting tentang motivasi dalam diri manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk menjadi dirinya sepenuh kemampuannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan penghargaan diri terpuaskan secara memadai.⁹²

Kreitner mengemukakan bahwa istilah motivasi diambil dari istilah Latin *move*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.⁹³ Motivasi berkaitan dengan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan

⁹²*Ibid.*, h. 77.

⁹³Kreitner, R., Kinicki, A., & Irwin, *Organizational Behavioral* (third edition), 2005, h. 248

Sedarmayanti mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.⁹⁴

Selanjutnya Gibson mengemukakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.⁹⁵ Selanjutnya Liang Gie yang dikutip oleh Martoyo mengemukakan motivasi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.⁹⁶

Penjabaran mengenai motivasi ini sesungguhnya sangatlah luas, namun peneliti mencoba memberikan gambaran sekilas dan hanya mengambil dari segelintir pendapat para ahli terhadap jenis-jenis motivasi sebagai gambaran sekilas.

Adapun jenis-jenis motivasi terbagi dua, menurut Dimiyati dan Mudjiono yaitu : 1). Motivasi primer, dan 2). Motivasi sekunder.⁹⁷ Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif-motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia, dimana perilakunya dipengaruhi oleh insting dan kebutuhan jasmaniahnya. Sedangkan motivasi sekunder, adalah motivasi yang dipelajari. Karena menurut beberapa para ahli, manusia adalah makhluk sosial yang

⁹⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju), 2011, h. 233.

⁹⁵Gibson, *Organisasi Prilaku Struktur Proses*, h . 85.

⁹⁶Martoyo, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 92.

⁹⁷Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 86.

perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial selain faktor biologis. Oleh karena itu, perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga komponen penting seperti afektif, kognitif dan konatif.

Masih menurut Dimiyati dan Mudjiono, motivasi dapat bersumber dari : a). dalam diri sendiri, yang dikenal sebagai motivasi internal, dan b). dari luar seseorang yang dikenal sebagai motivasi eksternal.⁹⁸

a) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seorang siswa melakukan belajar karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain atau seseorang yang senang membaca tidak usah ada yang menyuruh atau menolongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara essensial, bukan sekedar dan seremonial.

b) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Contohnya seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ada ujian dengan harapan mendapat nilai baik, sehingga akan mendapatkan hadiah dari guru atau orang tuanya. Maka motivasi ekstrinsik disebut sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar, namun bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik ini tidak baik dan tidak penting, sebab kemungkinan besar dorongan dari luar diri seorang siswa juga memberikan kontribusi bagi siswa tersebut tergantung seberapa besar dorongan dari luar tersebut mempengaruhinya. Karena keadaan siswa itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin

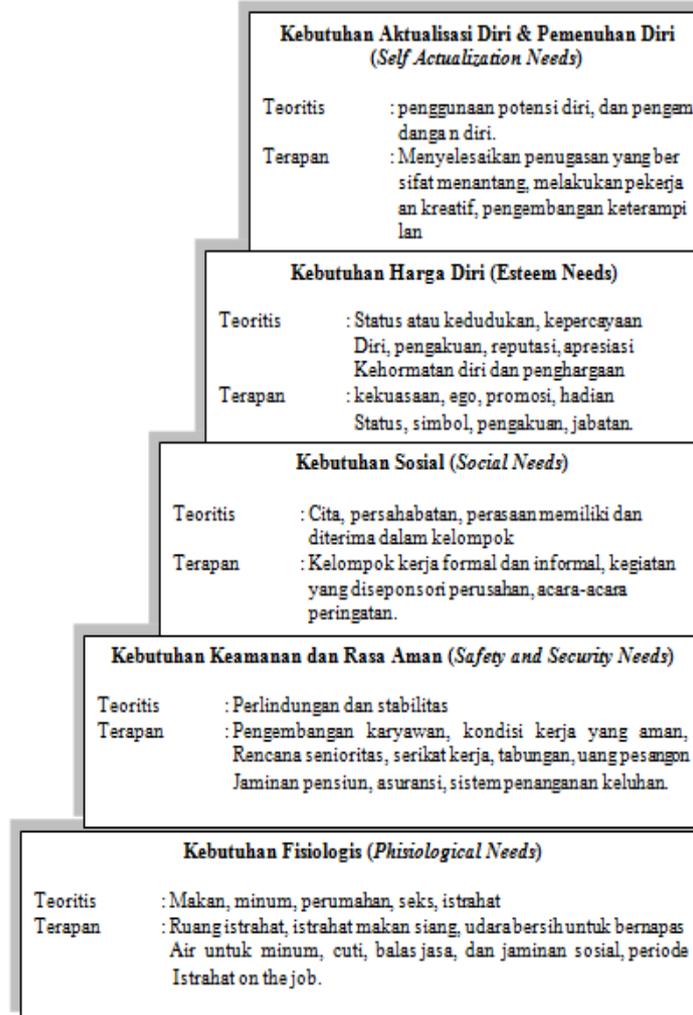
⁹⁸*Ibid.*, h. 90.

komponen-komponen lain dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi siswa, sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kreja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

b. Teori-teori Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan. Berikut dikemukakan gambar teori jenjang kebutuhan Maslow gambar 2.3 sebagai berikut:



Sumber: Maslow dalam Wahjono⁹⁹

Gambar 2.3. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow

Berdasarkan gambar 2.3 dapat dikemukakan bahwa kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*). Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

a. Faktor - faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sekitar tahun 1950, Herzberg beserta rekan-rekan peneliti lainnya melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja muncul

⁹⁹Wahjono, *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja di Kantor* (Yogyakarta: Grasindo, 2010), h. 82.

disebabkan dua kelompok faktor-faktor yang berbeda, yaitu yang mereka beri nama faktor *Motivator* dan faktor *Hygiene* atau faktor pemeliharaan.

Faktor-faktor bagian dari kelompok *hygiene* adalah faktor yang ada kaitannya dengan lingkungan pelaksanaan pekerjaan, dan disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Faktor *motivator* adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan disebut sebagai sumber kepuasan. Jika didapatkan bahwa tingkatan pada faktor *hygiene* begitu rendah maka mengalami ketidakpuasan kerja, namun jika tingkatan pada faktor *hygiene* tinggi, bukan berarti karyawan mengalami kepuasan kerja.

Teori dua faktor dari Herzberg, menyebabkan ketidakpuasan dan kondisi mana yang menyebabkan kepuasan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait terhadap dampak yang lebih luas lagi baik dampak bagi kehidupan pribadi karyawan maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 2.1 Bagan Teori Dua Faktor Herzberg

←		→	
Faktor <i>Hygiene</i> (Pemeliharaan)		Faktor <i>Motivator</i>	
Tidak Puas		Netral	
<i>(Dissatisfaction)</i>		<i>(No Satisfaction)</i>	
Gaji		Pertumbuhan	
Termasuk segala bentuk kompensasi, fokus pada kenaikan gaji atau pengharapan kenaikan gaji yang		Belajar pengetahuan-pengetahuan atau keterampilan-keterampilan baru (skill) yang memungkinkan untuk meningkatkan kedudukan	

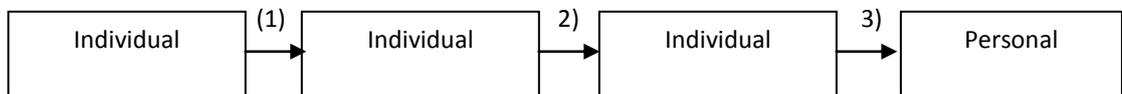
<u>Prosedur Perusahaan</u>	<u>Jenis Pekerjaan</u>
Merasa cukup atau tidak cukup terhadap prosedur perusahaan dan manajemen. Termasuk komunikasi yang buruk, kurangnya delegasi otoritas, prosedur dan	Isi dari pekerjaan, apakah pekerjaan ini menarik atau membosankan, rutin atau bervariasi, kreatif atau menoton, sulit atau mudah, menantang atau tidak menantang
<u>Supervisi</u>	<u>Tanggung Jawab</u>
Kompetensi atau keahlian teknis dari penyelia. Ini termasuk kemauan dari penyelia untuk mengajari bawahannya atau mendelegasikan	Termasuk tanggung jawab dan otoritas dalam pekerjaan bersangkutan.
<u>Hubungan Interpersonal</u>	<u>Pencapaian</u>
Hubungan karyawan dengan atasannya, bawahannya, atau dengan rekan sekerja. Termasuk juga hubungan relasi dan hubungan social dalam lingkungan	Kepuasan individu yang dicapai ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya, dalam memecahkan masalah, ataupun dalam melihat keberhasilan yang dihasilkan atas usaha sendiri
<u>Status</u>	<u>Pengembangan</u>
Kantor pribadi, jabatan penting, memiliki sekretaris, mendapatkan fasilitas	Mengalami peningkatan jenjang karir atau perubahan status ke tingkatan yang lebih tinggi
<u>Kondisi Kerja</u>	<u>Pengakuan</u>
Jam kerja, fasilitas kerja, penataan lampu, peralatan, suhu ruangan, ruangan kerja, ventilasi, dan tampilan ruang kantor	Pengakuan dari orang lain atau manajemen atau hasil kerja yang baik.
<u>Keamanan</u>	
Keamanan posisi pekerja, stabilitas	

Sumber : Handayani.¹⁰⁰

Robbins mengemukakan teori pengharapan adalah teori yang mengemukakan kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada

¹⁰⁰Handayani, Wiwik. 2001, *Dampak Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM SAMPOERNA, Tbk di Surabaya*, Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8, No. 2.

kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan daya tarik hasil tersebut untuk individu. Secara rinci, teori pengharapan dikemukakan pada gambar 2.4 berikut:¹⁰¹



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education, Inc. 2008. P. 231

Gambar 2.4. Teori Pengharapan

Berdasarkan gambar 2.4 dapat dikemukakan bahwa kinerja individu secara langsung dipengaruhi oleh usaha individual, kinerja individual secara langsung mempengaruhi ganjaran organisasi, dan pada akhirnya organisasi secara langsung mempengaruhi sasaran pribadi. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila seseorang termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih keras, kinerjanya akan meningkat, kinerja yang baik akan menyebabkan penambahan ganjaran organisasi, dan selanjutnya ganjaran itu (bonus, kenaikan gaji) akan memenuhi sasaran pribadi pekerja itu.

Nuraeni mengemukakan tiga dimensi dalam pengukuran motivasi kerja yaitu (a) kebutuhan akan prestasi dengan indikator yang digunakan adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi pada masa depan, tanggung jawab, berani mengambil resiko, kesempatan untuk belajar, dan pemanfaatan waktu, (b) kebutuhan akan kekuasaan dapat diukur dengan menggunakan indikator keinginan untuk menolong, kemampuan untuk meyakinkan orang, tingkat mobilitas vertikal dan keinginan untuk memberi perintah, (c) kebutuhan akan hubungan dengan orang lain pengukuran dapat menggunakan indikator tingkat kesukaan dalam bekerja sama, demokratis, tidak suka

¹⁰¹Stephen Robbin P, *Organizational Behavior*, h. 231.

menyendiri dan suka bersahabat.¹⁰²

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang motivasi kerja guru, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk mampu menjalankan tugas mengajar di sekolah khususnya di dalam kelas. Indikator motivasi kerja guru adalah: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul resiko, (c) memiliki tujuan yang realistik, (d) memiliki rencana kerja dan merealisasikannya, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam hal kajian hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dikemukakan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu:

1. Rani Wulandari (2012) dengan judul hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (Penelitian kuantitatif, tesis UINMED). Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ternyata memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik ternyata mendukung bagi motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru di sekolah.
2. J. Sinaga (2013) dengan judul hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan motivasi dan komitmen guru di sekolah. (Penelitian kuantitatif, tesis UNIMED). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah.

¹⁰²Nuraeni, *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h. 120.

3. Novi Handayani (2012) dengan judul penelitian hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. (Penelitian kuantitatif, tesis, UNIMED). Hasil penelitian mengemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Kinerja Guru

Kepala madrasah harus dapat menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah senantiasa memperhatikan keterampilan dan kinerja guru dalam mengajar.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah keterampilan komunikasi, guru sebagai pelaksana pendidikan secara langsung, termasuk dalam pengelolaan pembelajaran tentu memiliki keterampilan, khususnya keterampilan berkomunikasi. Keterampilan ini tentu berdampak pada sikap guru terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukannya di sekolah. Sebenarnya tujuan ini adalah menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kualitas pendidikan.

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru baik kemampuan yang bersifat praktis maupun bersifat teoritis. Kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh keinginan guru tersebut meningkatkan kemampuannya. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maka keterampilan berkomunikasi sangat penting, karena keterampilan ini memiliki tujuan meningkatkan mutu pembelajaran, mutu siswa dan mutu sekolah. Keterampilan komunikasi guru mempengaruhi terhadap motivasi kerja guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku. Motivasi sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian kepuasan kerja kinerja.

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi komitmen guru dalam bekerja.

3. Hubungan Keterampilan Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*), dan keterampilan (*psychometer*) kepada anak didik. Tugas guru dalam pengajaran juga berperan sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kemampuan dan komitmen

yang tinggi guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk itu guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Salah satu indikasi dari kinerja guru adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu komitmen sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya mengajar di sekolah. Semangat kerja yang tinggi pada diri guru ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk mengajar, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Jika guru tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka guru akan menunjukkan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai motivasi kerja bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Untuk itu, sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja para stafnya, terutama para guru yang dianggap sebagai tulang punggung, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan motivasi adalah kepala sekolah, sebagai atasan langsung guru. Kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kebijakan kepala sekolah terutama dengan kepemimpinan partisipatif akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan oleh guru di sekolah. Pada lingkup penelitian ini, sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi, kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah,

mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan IPTEK, menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat).

Tugas dan kewenangan kepala sekolah tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai kurikulum yang ditentukan pemerintah, dan sesuai kebutuhan sekolah. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah menerapkan kepemimpinan yang benar-benar mendukung terhadap profesionalisme guru dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa ada hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN,

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN

B. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu berasal dari kata “*performance*”. *Performance* menurut defenisi Hornby adalah “*performance is an action or achiement, considered in relation to how succesfull*”.¹⁰³ Bahwa kinerja adalah suatu perbuatan atau kemampuan yang dipertimbangkan untuk mencapai kesuksesan. Sedangkan Gibson mengartikan kinerja sama dengan sebutan prestasi kerja yaitu hasil yang diinginkan dari pelaku.¹⁰⁴ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang perlihatkan, dan kemampuan kerja.¹⁰⁵

Selanjutnya defenisi kerja yang berhubungan dengan tugas dikemukakan oleh Schermehon sebagaimana dikutip oleh Wasterman yaitu “ *performance is summary measure of the quantity and quality of contributions made by an individual or group to the production purpose of the work unit and organization*”.¹⁰⁶ Sahertian mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang.¹⁰⁷

Dari beberapa defenisi di atas, maka pengertian kinerja guru pada dasarnya terkait dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan

¹⁰³A. S Hornby, *Oxford Advenced Learner’s Dictionary of Current English* (London: Oxford Unerversity Press, 2005), h. 656.

¹⁰⁴James L. Gibson, *Fundamental of Management* (Illios: Bussines Publication Inc., 2007) cet. 6, h. 191.

¹⁰⁵M. Sastrapraja, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000) cet. 11, h. 503.

¹⁰⁶John Wasterman & Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, terj. Suparman (Jakarta: Bumi Aksara, 1989) cet.9 , h. 169

¹⁰⁷Piet A. sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004) cet. 3 , h. 25.

kerja pada diri seseorang. Keberhasilan ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹⁰⁸

Guru adalah sebuah profesi. Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian yang khas dari anggotanya. Keahlian yang khas tersebut tentunya tidak dimiliki oleh profesi lain, sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui profesionalisasi dalam suatu pendidikan dan pelatihan yang terencana. Persyaratan keahlian tersebut antara lain pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pembelajaran.

Pendidik yang profesional salah satu di antaranya memiliki komponen penguasaan ilmu pengetahuan yang mencakup: berpendidikan formal lama, berpengetahuan tertentu secara spesifik, mendalami dan memperluas pengetahuan dalam bidangnya secara terus-menerus, pengetahuannya terintegrasi untuk mengorganisasi, memotivasi, dan membantu peserta didik belajar, menyusun materi kurikulum, menilai hasil belajar peserta didik dan mampu melaksanakan administrasi sekolah

¹⁰⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIE YKPN, 2005) cet.1, h. 433.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan harus dipahami sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi-potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pengertian di atas mengindikasikan betapa peranan pendidikan sangat besar dalam mewujudkan manusia yang utuh dan mandiri, serta menjadi manusia yang mulia dan bermanfaat bagi lingkungan.¹⁰⁹

Dengan pendidikan, manusia akan paham bahwa dirinya itu sebagai makhluk lainnya. Pada tataran nasional, pendidikan memberi kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi, serta membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat dan bangsa yang demikian merupakan investasi yang besar untuk perjuangan keluar dari krisis dalam menghadapi dunia global.

Guru adalah salah satu faktor pendidikan yang memiliki peranan yang paling strategis, sebab guru sebetulnya pemain yang paling menentukan di dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan fasilitas sarana yang kurang memadai dapat teratasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberi manfaat. Selanjutnya, di bidang keguruan ada tiga persyaratan pokok seseorang itu menjadi tenaga profesional di bidang keguruan. Pertama, memiliki ilmu pengetahuan di bidang yang diajukan isinya sesuai dengan kualifikasi dimana ia mengajar.

Kedua, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan. Ketiga, memiliki moral akademik.¹¹⁰ Seorang guru diharapkan mampu menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif, sehingga mampu mengembangkan daya kognitif, afektif

¹⁰⁹Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹¹⁰Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam* (Medan : IAIN Press, 2002), h. 70-71.

dan psikomotorik peserta didik.¹¹¹ Dengan kata lain, posisi guru harus memiliki segudang kompetensi (kemampuan) yang dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat pembelajaran. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 pada Bab I ketentuan umum disebutkan bahwa untuk jenjang pendidikan dasar, menengah, dan usia dini. Seorang guru minimal harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.¹¹²

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan tugas mendidik karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai peserta didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 pada Bab II tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi guru, Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi Profesional.¹¹³

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab II tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, yaitu sebagai berikut :

¹¹¹Suwito dan Fauzan (ed.), *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana, 2008), h. 296.

¹¹²Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta : Rajawali Perss, 2009), h. 322.

¹¹³Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (Jakarta : Depdiknas, 2007).

10. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
11. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia;
12. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
13. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas;
14. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
15. Memperoleh kesempatan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
16. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
17. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
18. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Sejalan dengan hal di atas seharusnya agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya.

Guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya di masa yang akan datang.

Di Indonesia menjadi seorang guru harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti berijazah, profesionalisme, sehat jasmani, dan rohani, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian luhur, serta bertanggung jawab dan berjiwa nasionalis.¹¹⁴ Daradjat, menyatakan bahwa menjadi guru tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu : Pertama, taqwa kepada Allah swt, seorang guru adalah teladan bagi semua siswanya, sebagaimana Rasulullah saw, menjadi teladan bagi semua umatnya. Tidaklah mungkin seorang guru mendidik anak didiknya untuk bertaqwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertaqwa kepada-Nya. Kedua, berilmu.¹¹⁵

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah “manusia Indonesia seutuhnya”, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Seorang guru harus mempunyai ijazah agar diperbolehkan mengajar. Ijazah masih merupakan bukti formal bagi seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan

¹¹⁴ Ngalm Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004) , h. 127.

¹¹⁵ Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah* (Jakarta : Rahama, 1991), h. 38.

keilmuan dan keterampilan. Dalam keadaan normal ada patokan bahwa semakin tinggi pendidikan guru, maka semakin baik pendidikannya, maka pada gilirannya akan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Ketiga, sehat jasmani. Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan sebagai salah satu syarat bagi seseorang untuk melamar menjadi guru. Kesehatan jasmani dan postur tubuh yang baik serta utuh, sangat mempengaruhi semangat mengajar, dan mempengaruhi perhatian belajar siswa. Keempat, berkelakuan baik.

Budi pekerti baik atau akhlak mulia guru sangat penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan bagi siswanya yang suka meniru. Di antara akhlak mulia tersebut adalah mencintai profesi atau jabatannya, bersikap adil terhadap semua anak, sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, mau bekerja sama dan lain-lain.¹¹⁶

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Dengan demikian guru adalah sebuah jabatan profesi yang menuntut keahlian khusus. Tugas guru sebagai profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan, demi masa depan anak didik.¹¹⁷

Fungsi guru bukan hanya memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasainya kepada anak didik, melainkan lebih dari itu, ia menjadi pemimpin, atau menjadi pendidik dan pembimbing di kalangan anak didiknya. Sebagai tenaga profesi, maka seorang guru harus memiliki tiga macam perilaku, yaitu: pertama, bahwa guru sebagai profesi dikembangkan untuk memberikan pelayanan tertentu kepada

¹¹⁶Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, h. 41.

¹¹⁷Syaiful Bahri Jamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta : Rineka Cipta, 2007), h. 37.

masyarakat, baik pelayanan individu atau kelompok. Dengan demikian guru harus benar-benar yakin bahwa dirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan. Kedua, bahwa profesi guru bukanlah sekedar mata pencaharian atau bidang pekerjaan.¹¹⁸

Guru adalah salah satu jabatan profesi, tidak terkecuali guru agama. Hal ini dikarenakan lapangan kerja keguruan memerlukan perencanaan yang mantap yang mempertimbangkan komponen-komponen sistimnya (input, proses, out put dan pemakai. Di samping itu profesi keguruan memerlukan manajemen yang didukung oleh ilmu serta teori maupun pendidikan dan latihan agar benar-benar mampu menjadi transformator dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai socioreligius.

Kata profesi diartikan sebagai suatu keahlian dalam pengabdian. Dengan demikian, seorang guru harus memahami secara benar pengabdian apa yang akan diberikannya kepada masyarakat melalui perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Ketiga, bahwa guru sebagai profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus menerus.¹¹⁹

Sedangkan dalam perspektif Alquran, profesionalisme mutlak harus dimiliki oleh setiap guru sebagai pendidik, dan ketiadaannya akan menimbulkan konsekuensi yang sangat fatal. Seandainya seorang guru tidak profesional, maka kemungkinan besar ia tidak hanya salah menyampaikan informasi tetapi juga akan melahirkan generasi-generasi yang salah. Demikianlah seterusnya apabila peserta didik tersebut menjadi pendidik pula pada masanya, maka akan melakukan kesalahan yang serupa dengan kualitas yang semakin bertambah banyak.

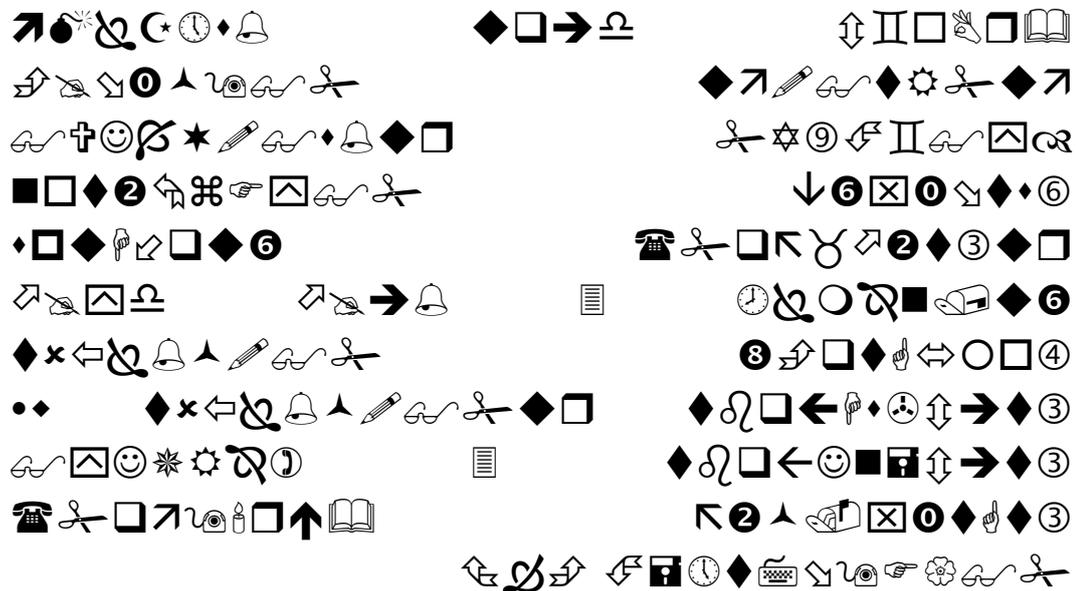
Sehubungan dengan ini Allah swt, dengan tegas telah membedakan antara orang yang profesional dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Guru yang profesional akan menerima derajat (kesuksesan) yang lebih baik dan tinggi dibandingkan

¹¹⁸M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 163.

¹¹⁹Muchtar Buchari, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia* (Jakarta : Tiara Wacana, 1994), h. 70-71.

dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Ayat-ayat Alquran yang menjelaskan hal ini antara lain, yaitu sebagai berikut :

c) Sūrah az-Zūmar ayat 9, yaitu sebagai berikut :



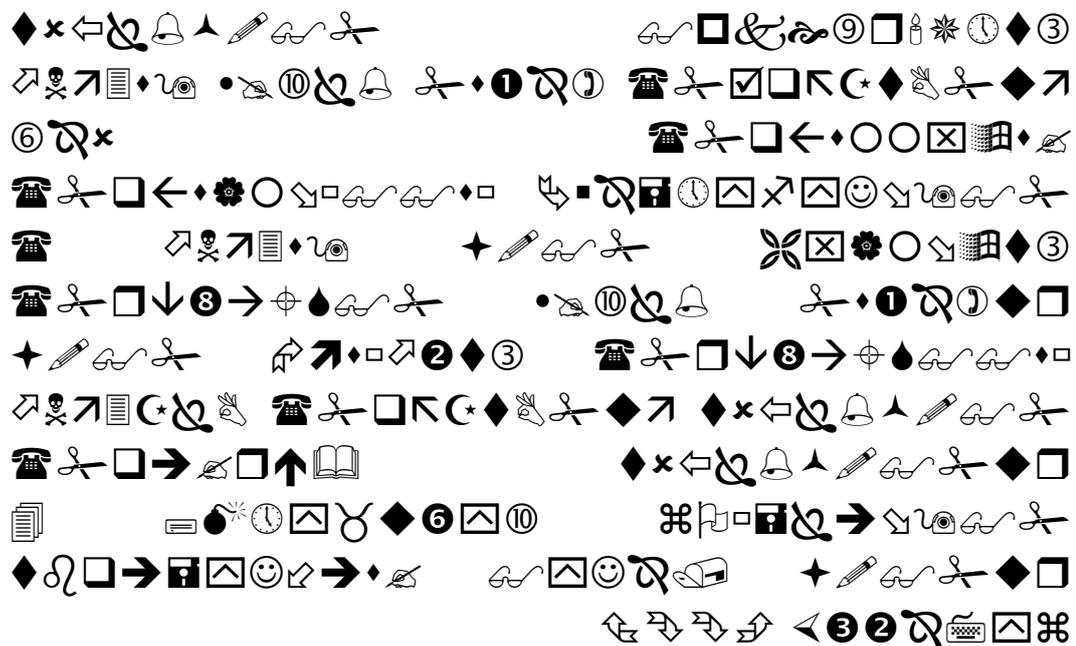
Artinya : Katakanlah : “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui .. ? (Q.S. az-Zumar : 9).¹²⁰

Kata ya’lamūn pada ayat di atas, sebahagian ulama memahaminya sebagai kata yang tidak memerlukan objek. Maksudnya siapa yang memiliki pengetahuan, apapun pengetahuan itu, pasti tidak sama dengan yang tidak memilikinya. Hanya saja jika makna ini yang dipilih, maka harus digaris bawahi bahwa ilmu pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang bermanfaat, yang menjadikan seseorang mengetahui hakikat sesuatu, lalu menyesuaikan diri dan amalannya sesuai dengan pengetahuan itu.¹²¹

¹²⁰R.H.A. Soenarjo, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Cet. 18 (Madinah Al-Munawwarah : Mujamma’ Al-Malik Fahd Li Thiba’at Al-Mushhaf Asy-Syarif, 1428 H), h. 747.

¹²¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Kekeragaman Al-Qur’an)*, Vol. 12 cet. 9 (Tangerang : Lentera Hati, 2008), h. 197.

d) Sūrah al-Mujādilah ayat 11, yaitu sebagai berikut :



Artinya :“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”.(Q.S. al-Mujadilah :11)¹²²

Ayat di atas tidak menyebutkan secara tegas bahwa Allah swt, akan meninggikan derajat orang yang berilmu. Tetapi menegaskan bahwa mereka memiliki derajat yang lebih tinggi dari sekedar beriman. Tidak disebutkannya kata meninggikan itu, sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya, dan bukan faktor di luar ilmu itu.¹²³

Ayat di atas juga menegaskan tentang membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yaitu: pertama, sekedar beriman dan beramal saleh. Kedua, beriman dan beramal saleh, serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan atau tulisan maupun dengan

¹²² *Ibid.*, h. 910.

¹²³ R.H.A. Soenarjo, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 861.

keteladanan. Ilmu yang dimaksud oleh ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu apapun yang bermanfaat.¹²⁴

Keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai tenaga profesional, sesungguhnya tidak dimiliki oleh profesi lainnya. Sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui suatu proses profesionalisme dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Persyaratan keahlian tersebut antara lain, yaitu : pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pengajaran. Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu di antaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatan tersebut (*pre-service education*), sungguhpun demikian masih harus dipertanyakan dan dibuktikan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi kompetensinya, jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah.¹²⁵

Sehubungan dengan hal di atas, maka upaya peningkatan profesi guru sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan empat faktor, yaitu : 1). Ketersediaan dan mutu calon guru. 2). Pendidikan pra jabatan. 3). Mekanisme pembinaan dalam jabatan. 4). Peranan organisasi profesi.¹²⁶

Sehubungan dengan rumusan di atas, *United Nations Educational and Cultural Organization* (UNESCO) sebagaimana dikutip Tilaar telah mengeluarkan rekomendasi yang menekankan bahwa: pertama, profesi guru merupakan suatu pelayanan publik. Kedua, profesi guru mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai spesialis, artinya seorang pakar dalam satu bidang ilmu pengetahuan tertentu dan mempunyai keterampilan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan tersebut. Ketiga,

¹²⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, h. 79.

¹²⁵Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung : Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 23.

¹²⁶Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, cet. 2 (Jakarta : Ciputat Press, 2003), h. 24.

penguasaan ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.¹²⁷

Menurut Moh. Ali yang dikutip oleh Usman menyatakan, profesi guru mempunyai persyaratan khusus antara lain, yaitu sebagai berikut :

6. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam;
7. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya;
8. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai;
9. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya;
10. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.¹²⁸

Sedangkan menurut Sudjana ada beberapa ciri pokok pekerjaan yang bersifat profesional, yaitu, pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal. pekerjaan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat, dan adanya organisasi profesi seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN), dan lain-lain. Keempat, mempunyai kode etik, sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan profesi tersebut.¹²⁹

Jika suatu profesi dibentuk untuk melayani masyarakat, ini berarti bahwa pelayanan harus dilakukan secara efektif dan diterima oleh masyarakat sebagai suatu

¹²⁷H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, cet. 1 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1993), h. 315.

¹²⁸Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, cet. 5 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), h. 15.

¹²⁹Sudjana, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, cet. 2 (Bandung: Sinar Baru, 2001), h. 14.

layanan belajar yang memuaskan. Profesi sebagai wadah pelayanan juga harus mendapatkan pengakuan dan pengembangan dari masyarakat, oleh sebab itu ia harus memiliki otoritas. Tanggung jawab layanan profesi menuntut penghargaan dan garansi, agar orang-orang profesional dapat bertindak secara bebas dalam koridor keprofesionalannya. Ress dalam Sagala menyatakan bahwa profesi dapat dibedakan atas lima tipe, yaitu sebagai berikut :

6. Profesi yang establis (permanen) atau yang mapan diperoleh dengan studi spesialisasi misalnya : dokter, lowyer, akuntan, dan sebagainya;
7. Profesi baru dapat diperoleh dengan studi dan disiplin baru melalui studi tambahan, misalnya : kimiawan, dan ilmu sosial;
8. Semi profesi diperoleh melalui pendidikan sebagai dasar untuk teknisi praktis, misalnya : perawat, guru, dan pekerja sosial;
9. Akan menjadi profesi sama dengan praktisi modern dalam bisnis tetapi berbeda dengan status profesi, misalnya : personal direktur, direktur sales, dan inginerig;
10. Profesi pinggiran (*marginal*) dasar untuk keterampilan teknisi, mislanya : teknisi (montir) dan mekanik.¹³⁰

Dari uraian tersebut menurut Anwar dan Sagala, menunjukkan bahwa profesi merupakan bidang kajian dari ilmu yang telah memiliki suatu pengakuan kekuasaan (*power*) akibat dari keahliannya, namun banyak di antara profesi yang tidak diakui atau tidak diregister oleh para praktisi, karena di antaranya banyak juga profesi yang tidak standar atau kode etik profesi.¹³¹ Semua profesi sebenarnya memiliki power, apabila klien yang menerima jasa pelayanan profesi telah mengakui standar profesional dan memiliki komitmen bahwa mereka akan dapat menerima suatu layanan yang baik atau yang standar sesuai dengan jasa profesi yang diterimanya.¹³²

¹³⁰Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet. 2 (Bandung : Alfabeta, 2000), h. 205.

¹³¹Q. Anwar dan Syaiful Sagala, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Kualitas Pembelajaran*, cet. 2 (Jakarta : Uhamka Press, 2004), h. 103.

¹³²Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 205.

Di dalam kehidupan masyarakat ditemukan berbagai kategori pekerjaan seperti, yaitu : tenaga profesional, semi profesional, para profesional, terampil dan tidak terampil, teknisi dan sebagainya. Setiap kategori pekerjaan ini berusaha memberi pelayanan kepada orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain. Jadi, perbedaan di antara tingkat pekerjaan tadi tidak terletak pada elemen-elemen pelayanan, tetapi pada sifat dan hakikat dari pelayanan itu sendiri. Sifat dan hakikat pelayanan ini berkembang sesuai dengan tuntutan hidup yang ada di masyarakat dan masyarakat membangun kepercayaan terhadap profesi yang ada, demikian halnya dengan bidang pendidikan dan pengajaran.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang guru dalam memenuhi syarat sebagai guru terdiri dari pengalaman dalam pendidikan formal keguruan dan keahlian mata pelajaran yang akan diajarkan, atau pendidikan ilmu pengetahuan tertentu, pendidikan keguruan seperti pendidikan akta IV, ditambah dengan pengalaman dalam pendidikan non formal seperti pelatihan dan penataran, seminar, dialog pendidikan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan latar belakang pendidikan guru adalah mencakup, yaitu:

6. Tingkat pendidikan formal (terdiri dari pendidikan keguruan dan non keguruan):
7. Penataran dan pelatihan guru bidang studi yang pernah diikuti;
8. Penataran dan pelatihan pengelolaan kelas yang pernah diikuti;
9. Pengalaman dalam berbagai pertemuan ilmiah;
10. Pengalaman dalam belajar mandiri (otodidak).¹³³

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

e. Merencanakan.

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

f. Mengorganisasikan.

¹³³ *Ibid*, h. 209.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

g. Memimpin.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

h. Mengawasi.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.¹³⁴

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

b. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Guru

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa. Menurut Sukadi, sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok; merencanakan pembelajaran, pelaksanaan

¹³⁴Ivor K. Devies, *Pengelolaan Belajar*, terj. Indriani (Jakarta: Rajawali Pers, 2001) cet. 6, h. 35-36.

pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.¹³⁵

Amstrong sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana, ia membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori yaitu:

6. Tanggung jawab dalam pembelajaran;
7. Tanggung jawab memberikan bimbingan;
8. Tanggung jawab dalam pengembangan kurikulum;
9. Tanggung jawab dalam pengembangan profesi;
10. Tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat.¹³⁶

Tanggung jawab pengembangan kurikulum, berarti guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, menyempurnakan praktek pendidikan, khususnya praktek pekerjaan. Guru tidak hanya dituntut untuk memberikan sesuatu yang baru, namun ia juga berusaha mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pengajaran, agar hasil yang diperoleh siswa melalui proses belajar mengajar itu dapat ditingkatkan.

Tanggung jawab dalam pengembangan profesi pada hakekatnya adalah tuntutan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus menyadari bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilakukan orang lain. Ia harus sungguh-sungguh di dalam tugasnya, dan tidak menjadikan profesinya itu sebagai pekerjaan sampingan. Karena bila hal itu terjadi, maka akan merugikan siswanya sendiri.

Abdullah Nasih Ulwan juga turut membicarakan tanggung jawab yang diemban seorang guru yang meliputi:

8. Tanggung jawab pendidikan iman;
9. Tanggung jawab pendidikan akhlak;
10. Tanggung jawab pendidikan fisik;

¹³⁵Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan* (Bandung: Kolbu, 2001) cet. 1, h 26

¹³⁶Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2009) cet. 2, h. 12.

11. Tanggung jawab pendidikan intelektual;
12. Tanggung jawab pendidikan psikis;
13. Tanggung jawab pendidikan sosial;
14. Tanggung jawab pendidikan seksual.¹³⁷

Peters menyebutkan tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

4. Guru sebagai pengajar;
5. Guru sebagai pembimbing;
6. Guru sebagai administrator kelas.¹³⁸

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan aspek mendidik, karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai anak didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.¹³⁹

Menurut Darji Darmodiharjo, dalam meningkatkan mutu pendidikan ada tiga tugas guru yang dijabarkan sebagai berikut:

- d. Tugas profesional, yaitu tugas sehubungan dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas-tugas mendidik (untuk mengembangkan kepribadian siswa), mengajar (untuk mengembangkan kemampuan berpikir), dan melatih (untuk mengembangkan keterampilan siswa).
- e. Tugas manusiawi (*human responsibility*) yaitu tugas sebagai manusia. Dalam hal ini guru bertugas mewujudkan dirinya agar merealisasikan seluruh potensi yang

¹³⁷Abdullah Nasih Ulwan, *Tarbiyah al-Aulad fi al-Islam* (Kairo: Dar al-Salam li at Thiba'ah wa an-Nasyr wa at-Tauzi, 2001) cet. 4, h. 140.

¹³⁸H. Peters, CW Burnet, GF Rarwell, *Introduction to Teaching* (New York: MacMillan Company, 2003) cet. 2, h. 74.

¹³⁹*Ibid.*

dimilikinya, melakukan auto-identifikasi dan auto-pengertian untuk dapat menempatkan dirinya dalam keseluruhan kemanusiaan. Dalam hal ini guru berfungsi sebagai orang tua kedua dari siswa asuhannya.

- f. Tugas kemasyarakatan (*civic mission*), yaitu sebagai tugasnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Dalam hal ini guru bertugas membimbing siswa menjadi warga negara yang baik, sesuai dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan GBHN. Di sini guru berfungsi sebagai pencipta masa depan.¹⁴⁰

Ahmad Tafsir mengatakan bahwa tugas guru adalah semua tugas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pengajaran, yang meliputi:

1. Membuat persaingan mengajar.
2. Mengajar.
3. Mengevaluasi hasil belajar.¹⁴¹

Lebih jauh Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa setelah dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik barulah guru dapat melakukan tugas mendidik seperti memberi dorongan, memberi contoh, memuji, dan lain-lain.

Dari beberapa penjelasan di atas tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai *informator, organisator, motifator, direktor, fasilitator, dan mediator*. Banyaknya tugas guru ini tentu menuntut seorang guru yang berkualitas.

Soedjiarto menyatakan bahwa, dalam proses belajar mengajar supaya guru semakin berarti, maka harus:

7. Menguasai materi pelajaran secara mendalam;
8. Menguasai dan dapat merencanakan berbagai model pengajaran yang relevan dengan bahan pelajaran pelajar dan tujuan pendidikan;
9. Menguasai dan dapat menggunakan/mengembangkan dan menafsirkan berbagai jenis dan bentuk relevansi kemampuan belajar;

¹⁴⁰Darji Darmodiharjo, *Peranan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Buletin Analisis Pendidikan, No. III, Tahun 2000) cet. 2, h. 40.

¹⁴¹Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001) cet. 2, h. 92.

10. Dapat menggunakan dan memanfaatkan hasil evaluasi kemajuan belajar untuk kepentingan penilaian dan bimbingan belajar peserta didik;
11. Mengenal karakteristik anak didiknya baik sebagai pelajar maupun sebagai manusia yang sedang menuju kedewasaan;
12. Memahami kedudukan dan peranan pendidikan sekolah dalam keseluruhan proses pembangunan masyarakat seluruhnya dan manusia seutuhnya.¹⁴²

Guru bersama-sama dengan kepala sekolah seharusnya memang bersinergis untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Apalagi, implementasi KTSP sudah berjalan sekian tahun, dan untuk meningkatkan kualitas guru, kepala sekolah menempuh berbagai cara dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Untuk dapat mewujudkan harapan tersebut unsur terpenting adalah kepala madrasah sebagai juru kunci dalam pengembangan dan peningkatan kinerja madrasah. Oleh karena itu peran kepala madrasah dalam konteks sekarang ini tidak terbatas hanya sebagai pemimpin tapi lebih dari itu, ia juga sebagai seorang manajer, pendidik, administrator, supervisor, pimpinan, dan pencipta iklim kerja.

h. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

¹⁴²Sudjiarto, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003) cet. 1, h. 83.

- a. kompetensi paedagogik;
- b. kompetensi kepribadian;
- c. kompetensi profesional;
- d. kompetensi sosial.¹⁴³

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁴⁴

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas, mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan

¹⁴³Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Eko Jaya, 2005), h. 26.

¹⁴⁴*Ibid.*

perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.¹⁴⁵

Jadi, kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian;
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi;
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan;
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah;
- 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.¹⁴⁶

¹⁴⁵Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, h. 19.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

c. Kompetensi Professional.

Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 10) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- 11) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- 12) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- 13) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- 14) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- 15) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- 16) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat;
- 17) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- 18) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.¹⁴⁷

d. Kompetensi Sosial

¹⁴⁶Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003) cet. 2, h. 16.

¹⁴⁷Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen.*, Bab I Pasal I, ayat 3, h. 19.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 4) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional;
- 5) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan;
- 6) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.¹⁴⁸

Menurut Mungin Edy Wibowo Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁴⁹ Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

i. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁵⁰

c. Faktor kemampuan

¹⁴⁸Saiful Hadi, *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru* (www. Saiful Hadi. Wordpress.com, 2016).

¹⁴⁹Mungin Edy Wibowo, *Sertifikasi Profesi Pendidik* (www. suara-merdeka.com, 2013)

¹⁵⁰Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 67

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

d. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. C. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.¹⁵¹

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

7. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi;
8. Berani mengambil resiko;
9. Memiliki tujuan yang realistis;
10. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
11. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;

¹⁵¹*Ibid.*, h. 68.

12. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.¹⁵²

Membicarakan kinerja mengajar guru tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

9. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

10. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

11. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

12. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

¹⁵² *Ibid.*

13. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

14. Kesehatan.

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

15. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

16. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.¹⁵³

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak;
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya;
- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan;
- d) Guru harus menguasai kelas;
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.¹⁵⁴

6) Kegiatan guru di sekolah.

Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan;

¹⁵³Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memadukan Karir* (Jakarta: Rajawali, 2001), h. 22.

¹⁵⁴Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2004) cet. 2, h. 122.

- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum;
- c) Merencanakan program supervisi;
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.¹⁵⁵

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

j. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi:

- a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan;
- b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran;
- c. Menyusun program semester;
- d. Menyusun program atau pembelajaran;

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

kemampuan ini meliputi:

- a. Tahap pra intruksional;

¹⁵⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003) cet. 2, h. 144-150.

- b. Tahap intruksional;
- c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut;
- 3. Kemampuan mengevaluasi;

Kemampuan ini meliputi:

- a. Evaluasi normatif;
- b. Evaluasi formatif;
- c. Laporan hasil evaluasi;
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.¹⁵⁶

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

k. Evaluasi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Arikunto mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal terdiri dari: sarana dan prasarana, insentif atau gaji guru, suasana kerja, dan lingkungan kerja.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Usman, *Menjadi Guru Professional...*, h.10-19.

¹⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 40

Arikunto juga menjelaskan, bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru. Usaha peningkatan kualitas guru dapat dilakukan dengan memperhatikan: pola rekrutmen, pelatihan, status sosial, dan kondisi kerja, pengetahuan dan keterampilan, karakteristik personal, pengembangan profesional guru, dan motivasi guru.¹⁵⁸

Menurut Meyer dan Peter Pipe kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu; upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Misalnya bila seorang pegawai pekerja dengan baik penyebabnya mungkin masalah keterampilan, masalah upaya, dan atau masalah-masalah kondisi eksternal tempat bekerja.¹⁵⁹

Tingkat keterampilan adalah “bahan mentah” yang dibawa oleh seseorang pegawai ketempat kerja. Tingkat upaya adalah motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Scott mengatakan, “keterampilan” berkaitan dengan apa yang dilakukan. Sedangkan “tingkat upaya” berkaitan dengan apa yang akan dilakukan. Perbedaan keduanya penting untuk memahami diagnosis kerja.¹⁶⁰

Menurut Bateman, kemampuan kinerja yang baik dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal. Keadaan internal terdiri dari kemampuan yang tinggi dan kerja keras. Sementara keadaan eksternal meliputi pekerjaan yang mudah, nasib baik, bantuan, bantuan rekan-rekan, dan pimpinan yang baik.¹⁶¹

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh aspek-aspek motivasi, minat, pengetahuan, keterampilan, suasana kerja, dan sikap pimpinan. Untuk menilai kinerja seorang pegawai baik atau buruk dapat diamati dari beberapa indikator di bawah ini, yaitu:

¹⁵⁸*Ibid.* h. 41.

¹⁵⁹R.F Meyer dan Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem* (Belmoth: Faeron Publisher, 2000), h. 330.

¹⁶⁰Scott A. Snell dan Kenneth N. Wxley, *Diagnosis Kerja* (Jakarta: Gramedia, 2007), h. 335.

¹⁶¹Thomas S. Bateman, Gerald R. Ferris, dan Stephen Stasser, *Mengapa di Balik Kerja Individual*, dalam Dale Timple (ed), *Keinerja*, terj. Sofyan Cimat (Jakarta:Gramedia, 2007), h. 33.

9. Perbaiki produktivitas;
10. Pengurangan kesalahan;
11. Kemangkiran dan keterlambatan;
12. Kursus-kursus pelatihan yang diselesaikan;
13. Pengurangan barang buangan;
14. Pengurangan jumlah keluhan pelanggan;
15. Peningkatan tingkat keterampilan;
16. Kesediaan untuk menerima tugas-tugas yang tidak menyenangkan.¹⁶²

Standar evaluasi kinerja yang dikemukakan Robert di atas, kelihatannya berorientasi kepada kerja-kerja yang berkaitan dengan perdagangan. Oleh karena itu tidak semua standar tersebut bisa digunakan untuk mengukur kinerja yang baik bagi seorang guru.

Ukuran kinerja seorang guru harus dilihat dari apa yang menjadi tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Cooper dan kawan-kawan sebagaimana dikutip oleh Bafadal menekankan bahwa fungsi utama guru adalah pembuatan keputusan pengajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai (evaluasi) pengajaran.¹⁶³

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- d. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- e. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

¹⁶²Robert W. Braid, *Evaluasi Yang Tepat Pedoman Bagi Penilaian Kinerja yang Sukses*, dalam Dale Timple, *Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 2007) cet. 7, h. 319.

¹⁶³Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya dalam Membina Professional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) cet. 2, h. 34.

- f. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan.

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁶⁴

I. Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah dikemukakan enam langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- g. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja;
- h. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan;
- i. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri;
- j. Mengembangkan rencana tindakan tersebut;
- k. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum;
- l. Mulai dari awal, apabila perlu;

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.¹⁶⁵

¹⁶⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2006) cet. 2, h. 11-12.

¹⁶⁵Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 22.

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

3. Keterampilan Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara etimologi istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*communicare*", artinya berbicara, menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan, gagasan, dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, dengan mengharap jawaban, tanggapan, atau arus balik (*feedback*).¹⁶⁶

Sedangkan istilah komunikasi dalam bahasa Inggris "*communication*" berasal dari kata latin "*communication*", dan bersumber dari kata "*communis*" yang berarti sama. Menurut Everett M. Rogers komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.¹⁶⁷

Jadi secara umum, komunikasi dapat didefinisikan sebagai usaha penyampaian pesan antar manusia. Jadi, ilmu komunikasi adalah ilmu yang mempelajari usaha

¹⁶⁶Andi Abdul Aziz, *Komunikasi Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 36.

¹⁶⁷Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 20.

penyampaian pesan antar manusia, objek ilmu komunikasi adalah komunikasi, yakni usaha penyampaian antar manusia.¹⁶⁸

Teori-teori dalam komunikasi sebagai berikut

3) Teori Laswell

Teori ini dianggap oleh pakar komunikasi sebagai salah satu teori komunikasi yang paling awal dalam perkembangan teori komunikasi yang lain, teori ini menyatakan bahwa, cara yang terbaik untuk menerangkan proses komunikasi adalah menjawab pertanyaan: *“siapa yang berkata, berkata apa, media apa, kepada siapa, apa pengaruhnya.”*¹⁶⁹

4) Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Fritz Heider, pendiri teori Atribusi, mengemukakan beberapa penyebab yang mendorong orang memiliki tingkah laku tertentu yaitu:

- j) Penyebab situasional
- k) Adanya pengaruh personal
- l) Memiliki Kemampuan
- m) Adanya usaha
- n) Memiliki keinginan
- o) Adanya perasaan
- p) Rasa memiliki
- q) Kewajiban (perasaan harus melakukan sesuatu)

¹⁶⁸Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h. 56.

¹⁶⁹Radial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 215-216.

r) Diperkenankan (diperbolehkan melakukan sesuatu).¹⁷⁰

b. Proses komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain, yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan lain sebagainya yang timbul dari lubuk hati.¹⁷¹

Pada hakikatnya kegiatan belajar mengajar adalah suatu proses komunikasi. Proses komunikasi (proses penyampaian pesan) harus diciptakan, diwujudkan melalui kegiatan penyampaian dan tukar menukar pesan atau informasi oleh setiap guru dan peserta didik. Yang dimaksud pesan atau informasi dapat berupa pengetahuan, keahlian, ide dan pengalaman.

Dalam proses komunikasi terdapat lima unsur penting yang harus diperhatikan, yaitu:

- 6) *Sender*, yaitu pihak yang mengirim pesan atau berita disebut juga komunikator.
- 7) *Message*, adalah pesan atau informasi yang hendak disampaikan kepada pihak lain.
- 8) *Medium*, adalah sarana penyaluran pesan-pesan (media)
- 9) *Receive*, adalah pihak penerima pesan atau informasi.
- 10) *Response* adalah tanggapan atau reaksi komunikan terhadap pesan atau informasi yang diterima dari pihak komunikator.¹⁷²

¹⁷⁰Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 75.

¹⁷¹Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik* (Bandung: Remadja Karya, 1988), h. 14

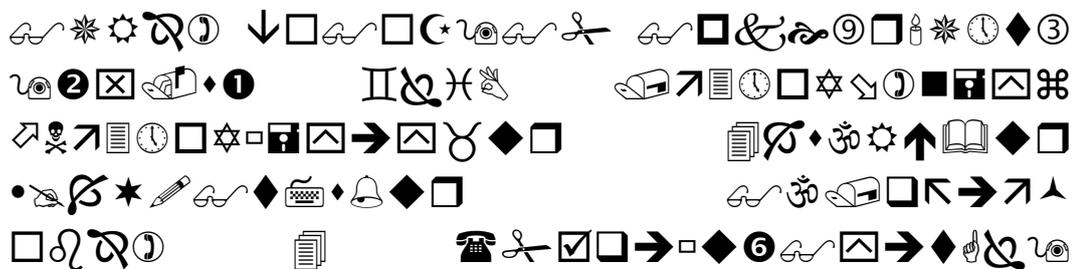
¹⁷²Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h.

c. Dasar dan Tujuan komunikasi

Pada dasarnya komunikasi bertujuan untuk memberikan informasi, mendidik dan menerangkan informasi bahkan menghibur komunikan, agar komunikan terpengaruh dan berubah sifat sesuai dengan kehendak komunikator dan untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima informasi yang dinyatakan dalam tindakan-tindakan tertentu sebagai respons terhadap informasi yang diterimanya.

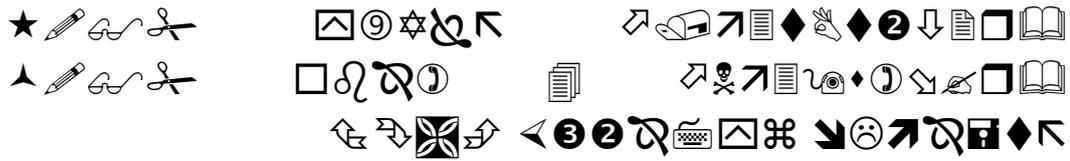
- 5) Perubahan sikap (*Attitude Change*)
- 6) Perubahan pendapat (*Opinion Change*)
- 7) Perubahan perilaku (*Behavior Change*)
- 8) Perubahan social (*Social Change*).¹⁷³

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lain dan alam disekitarnya (interaksi sosial) untuk mendukung kelangsungan hidupnya. Dalam berinteraksi itulah dibutuhkan komunikasi baik dalam bahasa verbal (bahasa lisan/tulisan) maupun bahasa isyarat (bahasa tubuh atau simbol). Dalam Islam komunikasi dibutuhkan untuk saling mengenal, menyampaikan pesan, saling bekerja sama, berbuat kebajikan dll, baik untuk tujuan-tujuan kemasyarakatan, keagamaan maupun tujuan individual.¹⁷⁴



¹⁷³Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, h. 10.

¹⁷⁴Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 47.



Artinya : *Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*¹⁷⁵

Dengan demikian tujuan komunikasi sebenarnya adalah untuk mencapai pengertian bersama, sesudah itu mencapai persetujuan mengenai suatu pokok ataupun masalah yang merupakan kepentingan bersama. Dengan kondisi yang demikian akan terjalin hubungan yang harmonis dan saling mengerti satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam Islam komunikasi juga bisa dijadikan media untuk ibadah yaitu dengan cara berlaku baik atau berbuat kebajikan kepada sesama manusia, alam maupun Tuhan.

d. Bentuk-bentuk Komunikasi

2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang dilakukan dengan beberapa orang dengan saling tatap muka, dan adanya umpan balik dari komunikator.

Komunikasi kelompok dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

- e) Komunikasi kelompok kecil (*small group communication*) yaitu komunikasi yang dilakukan pada tempat tertentu atau ruangan dan hanya diikuti oleh beberapa orang. Misalnya: kuliah, ceramah, seminar.
- f) Komunikasi kelompok besar (*large group communication/ public speaking*). Yaitu komunikasi yang dilakukan dengan orang banyak atau ribuan orang dan dilakukan di tempat umum atau di lapangan. Misalnya: rapat raksasa.

¹⁷⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), h. 419.

- g) Komunikasi massa (*mass communication*), yaitu dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya: surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
- 5) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - 6) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - 7) Komunikasi massa bersifat heterogen
 - 8) Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.¹⁷⁶
- h) Komunikasi media (*media communication*). Media merupakan segala sesuatu yang dapat diindra yang berfungsi sebagai perantara atau sarana untuk proses komunikasi. Agar komunikasi berjalan secara lancar dalam artian informasi dapat sampai secara tepat, cepat diperlukan media yang efektif pula. Komunikasi media dapat dikelompokkan sebagai berikut :
- 3) Media auditif yakni informasi yang disalurkan melalui pendengaran, sehingga berbentuk komunikasi lisan seperti telepon.
 - 4) Media visual yakni informasi yang disalurkan melalui penglihatan, yang salah satu bentuknya berupa informasi tertulis yang disalurkan. Seperti surat, poster, spanduk. Media audio-visual yakni penyampaian informasi melalui pendengaran dan penglihatan sehingga berbentuk komunikasi lisan dan tertulis atau gambar.¹⁷⁷

e. Macam-macam Komunikasi

Secara luas komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yaitu :

- 4) Komunikasi pendidikan. Komunikasi pendidikan adalah aspek komunikasi dalam dunia pendidikan atau komunikasi yang terjadi pada bidang pendidikan. Komunikasi ini berlangsung dalam suasana yang bebas, akrab dan bertujuan (juga bertanggung jawab). Di sini komunikasi berlangsung tanpa paksaan, masing-masing pihak secara bebas dan tanpa tekanan mengungkapkan gagasan dan perasaannya kepada orang

¹⁷⁶ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa*, h. 89.

¹⁷⁷ Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, h. 64.

lain. Yang dimaksud dengan komunikasi pendidikan adalah komunikasi yang mempunyai tujuan tertentu yakni untuk mendewasakan anak manusia.

- 5) Komunikasi Instruksional. Komunikasi instruksional yaitu komunikasi yang memberikan pengetahuan atau informasi khusus dengan maksud melatih dalam berbagai bidang seni atau spesialisasi, atau dapat berarti pula mendidik dalam bidang pengetahuan.
- 6) Komunikasi massa (*mass communication*). Yang dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya : surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
 - a) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - b) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - c) Komunikasi massa bersifat heterogen Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.¹⁷⁸

f. Komunikasi antara Guru dengan Siswa

Pengajaran pada dasarnya merupakan suatu proses terjadinya interaksi antara guru dengan siswa melalui kegiatan terpadu dari dua bentuk kegiatan, yakni kegiatan belajar siswa dengan kegiatan mengajar guru. Belajar pada hakikatnya adalah proses perubahan tingkah laku yang disadari. Mengajar pada hakikatnya adalah usaha yang direncanakan melalui pengaturan dan penyediaan kondisi yang memungkinkan siswa melakukan berbagai kegiatan belajar sebaik mungkin.¹⁷⁹

Untuk mencapai interaksi belajar mengajar sudah barang tentu adanya komunikasi yang jelas antara guru (pengajar) dengan siswa (pelajar) sehingga terpadunya dua kegiatan yakni kegiatan mengajar (usaha guru) dengan kegiatan belajar (tugas siswa) yang berdaya guna dalam mencapai pengajaran. Sering kita jumpai

¹⁷⁸Pawit M. Yusuf, *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), h. 14.

¹⁷⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*, h. 11-12.

kegagalan pengajaran disebabkan lemahnya sistem komunikasi, untuk itulah guru perlu mengembangkan pola komunikasi yang efektif dalam proses belajar mengajar.¹⁸⁰

Ada tiga pola komunikasi yang dapat di gunakan untuk mengembangkan interaksi dinamis antara guru dengan siswa yaitu :

- c) Komunikasi sebagai aksi atau komunikasi satu arah. Dalam komunikasi ini guru berperan sebagai pemberi aksi dan siswa sebagai penerima aksi misalnya guru menerangkan pelajaran dengan menggunakan metode ceramah, sementara siswa mendengarkan keterangan dari guru tersebut. Komunikasi sebagai interaksi atau komunikasi dua arah. Pada Komunikasi ini guru dan siswa dapat berperan sama, yakni pemberi aksi dan penerima aksi sehingga keduanya dapat saling memberi dan menerima. Misalnya setelah guru memberi penjelasan pelajaran kepada siswanya, kemudian guru memberi pertanyaan kepada siswanya dan siswa menjawab pertanyaan tersebut.
- d) Komunikasi banyak arah atau komunikasi sebagai transaksi. Yakni komunikasi yang tidak hanya melibatkan interaksi dinamis antar guru dengan siswa tetapi juga melibatkan interaksi dinamis antara siswa yang satu dengan siswa yang lainnya. Misalnya guru mengadakan diskusi dalam kelas.¹⁸¹ Dengan adanya tiga pola komunikasi yang jelas dari komunikator kepada komunikan diharapkan dapat memperlancar proses kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

g. Indikator Keterampilan Komunikasi Guru

Raka Joni menyatakan ketrampilan berkomunikasi guru dalam kegiatan pembelajaran mencakup 4 kemampuan pokok, sekaligus menjadi indikator dikemukakan sebagai berikut :

¹⁸⁰Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia*, h. 49.

¹⁸¹Alo Liliweri, *Komunikasi Serba Ada dan Serba Makna*, h. 316.

- d) Kemampuan guru mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 4) Mengenali kelebihan dan kekurangan diri siswa dalam kegiatan pembelajaran
 - 5) Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri dalam kegiatan pembelajaran.
 - 6) Membantu memperjelas pikiran dan perasaan sehingga dapat dipahami orang lain dan dapat bertukar pikiran dalam kegiatan pembelajaran
- e) Kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 1) Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa.
 - 2) Menunjukkan sikap luwes dalam menyesuaikan diri.
 - 3) Menerima siswa sebagaimana adanya.
 - 4) Menunjukkan sikap sensitif, responsif dan simpatik terhadap perasaan kesukaran siswa dalam kegiatan pembelajaran.
 - 5) Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar terhadap siswa.
- f) Kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan ini terdiri dari :
1. Menunjukkan kegairahan dalam memberi materi atau mengajar.
 2. Merangsang minat siswa untuk belajar.
 3. Memberi kesan kepada siswa bahwa guru menguasai bahan materi yang diajarkan dan menguasai bagaimana mengajar (metode/strategi).
- d) Kemampuan guru untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
1. Mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dalam kegiatan pembelajaran.
 2. Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa serta antar guru dengan siswa terpelihara dengan baik dalam kegiatan pembelajaran.
 3. Menguasai perbuatan yang tidak diinginkan atau menyimpang dalam kegiatan pembelajaran.¹⁸²

¹⁸²Jaka Roni, *Komunikasi dalam Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 114.

4. Motivasi Kerja

c. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada beberapa rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu".¹⁸³ Dalam pandangan Ngalim Purwanto yang memaparkan kembali penjelasan Sartain, bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku /perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang.¹⁸⁴

Dalam pandangan sardiman bahwa motivasi yang berasal dari kata motif, diartikan sebagai daya penggerak atau daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.¹⁸⁵ Sementara menurut J. Winardi dalam bukunya *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, beliau menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹⁸⁶

Maka dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa jika seseorang tidak memiliki kekuatan yang ada dalam dirinya dan tidak dikembangkan akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja orang tersebut dikarenakan seseorang tersebut tidak memiliki

¹⁸³ J. Winardi, *Motivasi ...*, h. 4.

¹⁸⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan Remaja* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 23.

¹⁸⁵ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), h. h. 73.

¹⁸⁶ Winardi, *Motivasi Belajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) h. 6.

motivasi. Sehingga motivasi itu merupakan kemampuan tenaga yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat kepada suatu tujuan yang tertentu. Oleh karena itu, kekuatan yang ada dalam diri seseorang harus dikembangkan agar hasil dan tujuan yang ingin dicapai menjadi optimal. Motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu bisa berbeda-beda, tergantung dari stimulus (rangsangan) yang diberikan otak.

Pada dasarnya seseorang yang memiliki motivasi dikarenakan adanya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh orang tersebut. Menurut Abraham Maslow bahwa “pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri”.¹⁸⁷

Teori Abraham Maslow tentang motivasi manusia dapat diterapkan pada hampir semua lapangan kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial. Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang sifatnya sama untuk semua *spesies*, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetic atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental dari teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis yang merupakan inti kodrat manusia.¹⁸⁸

6. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar, paling kuat, dan paling jelas dari sekian banyak kebutuhan manusia, yaitu akan makan, minum, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Bila seseorang mengalami kekurangan makanan, harga diri atau cinta, maka yang akan diperolehnya adalah makanan. Ia akan cenderung mengabaikan atau menekan kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya terpuaskan.
7. Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka muncullah apa yang disebut Maslow dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Orang dewasa yang tidak aman atau *neurotik* bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Orang seperti itu bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Artinya ia selalu bertindak seolah-olah ia takut kena pukul.

¹⁸⁷Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, terj. A. Supriatnya, cet. ke-1 (Yogyakarta: Kanisius, 1987), h. 70.

¹⁸⁸ *Ibid.*, h. 70.

8. Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki dan dimiliki. Kebutuhan seperti ini didambakan setiap orang agar memiliki hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya dan ia akan berusaha keras mencapai tujuan itu.
9. Setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan penghargaan yakni harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik, serta penghargaan. Seseorang yang memiliki harga diri yang cukup akan lebih percaya diri, lebih mampu serta lebih produktif. Sebaliknya, apabila harga dirinya kurang, maka ia akan diliput rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku *neurotik*.
10. Setiap orang harus berkembang sesuai kemampuannya. Kebutuhan untuk menumbuhkan, mengembangkan, menggunakan segala kemampuannya disebut dengan aktualisasi diri, yang merupakan salah satu aspek penting tentang motivasi dalam diri manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk menjadi dirinya sepenuh kemampuannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan penghargaan diri terpuaskan secara memadai.¹⁸⁹

Kreitner mengemukakan bahwa istilah motivasi diambil dari istilah Latin *move*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.¹⁹⁰ Motivasi berkaitan dengan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan

¹⁸⁹*Ibid.*, h. 77.

¹⁹⁰Kreitner, R., Kinicki, A., & Irwin, *Organizational Behavioral* (third edition), 2005, h. 248

Sedarmayanti mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.¹⁹¹

Selanjutnya Gibson mengemukakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.¹⁹² Selanjutnya Liang Gie yang dikutip oleh Martoyo mengemukakan motivasi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.¹⁹³

Penjabaran mengenai motivasi ini sesungguhnya sangatlah luas, namun peneliti mencoba memberikan gambaran sekilas dan hanya mengambil dari segelintir pendapat para ahli terhadap jenis-jenis motivasi sebagai gambaran sekilas.

Adapun jenis-jenis motivasi terbagi dua, menurut Dimiyati dan Mudjiono yaitu : 1). Motivasi primer, dan 2). Motivasi sekunder.¹⁹⁴ Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif-motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia, dimana perilakunya dipengaruhi oleh insting dan kebutuhan jasmaniahnya. Sedangkan motivasi sekunder, adalah motivasi yang dipelajari. Karena menurut beberapa para ahli, manusia adalah makhluk sosial yang

¹⁹¹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju), 2011, h. 233.

¹⁹²Gibson, *Organisasi Prilaku Struktur Proses*, h . 85.

¹⁹³ Martoyo, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 92.

¹⁹⁴Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 86.

perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial selain faktor biologis. Oleh karena itu, perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga komponen penting seperti afektif, kognitif dan konatif.

Masih menurut Dimiyati dan Mudjiono, motivasi dapat bersumber dari : a). dalam diri sendiri, yang dikenal sebagai motivasi internal, dan b). dari luar seseorang yang dikenal sebagai motivasi eksternal.¹⁹⁵

a) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seorang siswa melakukan belajar karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain atau seseorang yang senang membaca tidak usah ada yang menyuruh atau menolongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara essensial, bukan sekedar dan seremonial.

b) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Contohnya seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ada ujian dengan harapan medapat nilai baik, sehingga akan mendapatkan hadiah dari guru atau orang tuanya. Maka motivasi ekstrinsik disebut sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar, namun bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik ini tidak baik dan tidak penting, sebab kemungkinan besar dorongan dari luar diri seorang siswa juga memberikan kontribusi bagi siwa tersebut tergantung seberapa besar dorongan dari luar tersebut mempengaruhinya. Karena keadaan siswa itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin

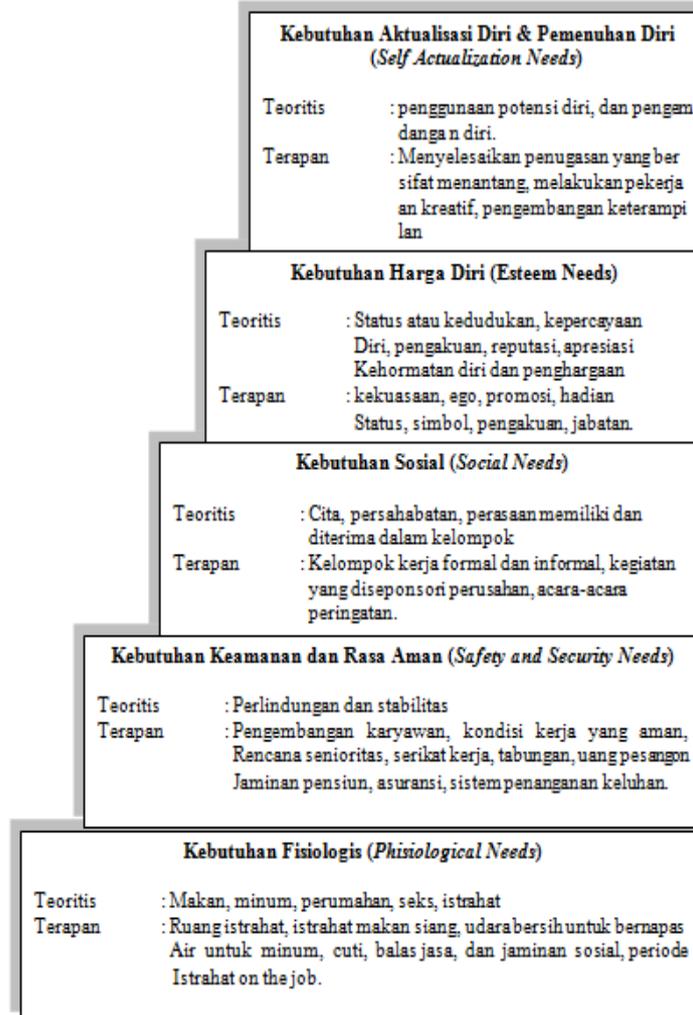
¹⁹⁵*Ibid.*, h. 90.

komponen-komponen lain dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi siswa, sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

d. Teori-teori Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan. Berikut dikemukakan gambar teori jenjang kebutuhan Maslow gambar 2.3 sebagai berikut:



Sumber: Maslow dalam Wahjono¹⁹⁶

Gambar 2.3. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow

Berdasarkan gambar 2.3 dapat dikemukakan bahwa kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*). Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

a. Faktor - faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sekitar tahun 1950, Herzberg beserta rekan-rekan peneliti lainnya melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja muncul

¹⁹⁶Wahjono, *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja di Kantor* (Yogyakarta: Grasindo, 2010), h. 82.

disebabkan dua kelompok faktor-faktor yang berbeda, yaitu yang mereka beri nama faktor *Motivator* dan faktor *Hygiene* atau faktor pemeliharaan.

Faktor-faktor bagian dari kelompok *hygiene* adalah faktor yang ada kaitannya dengan lingkungan pelaksanaan pekerjaan, dan disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Faktor *motivator* adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan disebut sebagai sumber kepuasan. Jika didapatkan bahwa tingkatan pada faktor *hygiene* begitu rendah maka mengalami ketidakpuasan kerja, namun jika tingkatan pada faktor *hygiene* tinggi, bukan berarti karyawan mengalami kepuasan kerja.

Teori dua faktor dari Herzberg, menyebabkan ketidakpuasan dan kondisi mana yang menyebabkan kepuasan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait terhadap dampak yang lebih luas lagi baik dampak bagi kehidupan pribadi karyawan maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 2.1 Bagan Teori Dua Faktor Herzberg

←		→	
Faktor <i>Hygiene</i> (Pemeliharaan)		Faktor <i>Motivator</i>	
Tidak Puas		Netral	Puas
<i>(Dissatisfaction)</i>		<i>(No Satisfaction)</i>	
<u>Gaji</u>		<u>Pertumbuhan</u>	
Termasuk segala bentuk kompensasi, fokus pada kenaikan gaji atau pengharapan kenaikan gaji yang		Belajar pengetahuan-pengetahuan atau keterampilan-keterampilan baru (skill) yang memungkinkan untuk meningkatkan kedudukan	

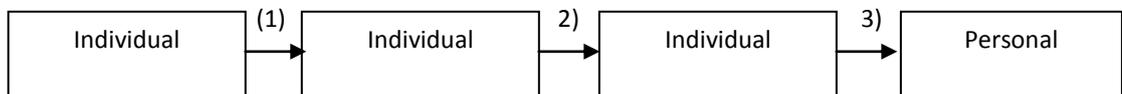
<u>Prosedur Perusahaan</u>	<u>Jenis Pekerjaan</u>
Merasa cukup atau tidak cukup terhadap prosedur perusahaan dan manajemen. Termasuk komunikasi yang buruk, kurangnya delegasi otoritas, prosedur dan	Isi dari pekerjaan, apakah pekerjaan ini menarik atau membosankan, rutin atau bervariasi, kreatif atau menoton, sulit atau mudah, menantang atau tidak menantang
<u>Supervisi</u>	<u>Tanggung Jawab</u>
Kompetensi atau keahlian teknis dari penyelia. Ini termasuk kemauan dari penyelia untuk mengajari bawahannya atau mendelegasikan	Termasuk tanggung jawab dan otoritas dalam pekerjaan bersangkutan.
<u>Hubungan Interpersonal</u>	<u>Pencapaian</u>
Hubungan karyawan dengan atasannya, bawahannya, atau dengan rekan sekerja. Termasuk juga hubungan relasi dan hubungan social dalam lingkungan	Kepuasan individu yang dicapai ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya, dalam memecahkan masalah, ataupun dalam melihat keberhasilan yang dihasilkan atas usaha sendiri
<u>Status</u>	<u>Pengembangan</u>
Kantor pribadi, jabatan penting, memiliki sekretaris, mendapatkan fasilitas	Mengalami peningkatan jenjang karir atau perubahan status ke tingkatan yang lebih tinggi
<u>Kondisi Kerja</u>	<u>Pengakuan</u>
Jam kerja, fasilitas kerja, penataan lampu, peralatan, suhu ruangan, ruangan kerja, ventilasi, dan tampilan ruang kantor	Pengakuan dari orang lain atau manajemen atau hasil kerja yang baik.
<u>Keamanan</u>	
Keamanan posisi pekerja, stabilitas	

Sumber : Handayani.¹⁹⁷

Robbins mengemukakan teori pengharapan adalah teori yang mengemukakan kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada

¹⁹⁷Handayani, Wiwik. 2001, *Dampak Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM SAMPOERNA, Tbk di Surabaya*, Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8, No. 2.

kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan daya tarik hasil tersebut untuk individu. Secara rinci, teori pengharapan dikemukakan pada gambar 2.4 berikut:¹⁹⁸



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education, Inc. 2008. P. 231

Gambar 2.4. Teori Pengharapan

Berdasarkan gambar 2.4 dapat dikemukakan bahwa kinerja individu secara langsung dipengaruhi oleh usaha individual, kinerja individual secara langsung mempengaruhi ganjaran organisasi, dan pada akhirnya organisasi secara langsung mempengaruhi sasaran pribadi. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila seseorang termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih keras, kinerjanya akan meningkat, kinerja yang baik akan menyebabkan penambahan ganjaran organisasi, dan selanjutnya ganjaran itu (bonus, kenaikan gaji) akan memenuhi sasaran pribadi pekerja itu.

Nuraeni mengemukakan tiga dimensi dalam pengukuran motivasi kerja yaitu (a) kebutuhan akan prestasi dengan indikator yang digunakan adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi pada masa depan, tanggung jawab, berani mengambil resiko, kesempatan untuk belajar, dan pemanfaatan waktu, (b) kebutuhan akan kekuasaan dapat diukur dengan menggunakan indikator keinginan untuk menolong, kemampuan untuk meyakinkan orang, tingkat mobilitas vertikal dan keinginan untuk memberi perintah, (c) kebutuhan akan hubungan dengan orang lain pengukuran dapat menggunakan indikator tingkat kesukaan dalam bekerja sama, demokratis, tidak suka

¹⁹⁸Stephen Robbin P, *Organizational Behavior*, h. 231.

menyendiri dan suka bersahabat.¹⁹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang motivasi kerja guru, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk mampu menjalankan tugas mengajar di sekolah khususnya di dalam kelas. Indikator motivasi kerja guru adalah: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul resiko, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) memiliki rencana kerja dan merealisasikannya, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam hal kajian hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dikemukakan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu:

4. Rani Wulandari (2012) dengan judul hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (Penelitian kuantitatif, tesis UINMED). Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ternyata memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik ternyata mendukung bagi motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru di sekolah.
5. J. Sinaga (2013) dengan judul hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan motivasi dan komitmen guru di sekolah. (Penelitian kuantitatif, tesis UNIMED). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah.

¹⁹⁹Nuraeni, *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h. 120.

6. Novi Handayani (2012) dengan judul penelitian hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. (Penelitian kuantitatif, tesis, UNIMED). Hasil penelitian mengemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

E. Kerangka Berpikir

4. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Kinerja Guru

Kepala madrasah harus dapat menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah senantiasa memperhatikan keterampilan dan kinerja guru dalam mengajar.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah keterampilan komunikasi, guru sebagai pelaksana pendidikan secara langsung, termasuk dalam pengelolaan pembelajaran tentu memiliki keterampilan, khususnya keterampilan berkomunikasi. Keterampilan ini tentu berdampak pada sikap guru terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukannya di sekolah. Sebenarnya tujuan ini adalah menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kualitas pendidikan.

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru baik kemampuan yang bersifat praktis maupun bersifat teoritis. Kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh keinginan guru tersebut meningkatkan kemampuannya. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maka keterampilan berkomunikasi sangat penting, karena keterampilan ini memiliki tujuan meningkatkan mutu pembelajaran, mutu siswa dan mutu sekolah. Keterampilan komunikasi guru mempengaruhi terhadap motivasi kerja guru.

5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku. Motivasi sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian kepuasan kerja kinerja.

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi komitmen guru dalam bekerja.

6. Hubungan Keterampilan Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*), dan keterampilan (*psychometer*) kepada anak didik. Tugas guru dalam pengajaran juga berperan sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kemampuan dan komitmen

yang tinggi guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk itu guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Salah satu indikasi dari kinerja guru adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu komitmen sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya mengajar di sekolah. Semangat kerja yang tinggi pada diri guru ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk mengajar, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Jika guru tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka guru akan menunjukkan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai motivasi kerja bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Untuk itu, sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja para stafnya, terutama para guru yang dianggap sebagai tulang punggung, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan motivasi adalah kepala sekolah, sebagai atasan langsung guru. Kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kebijakan kepala sekolah terutama dengan kepemimpinan partisipatif akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan oleh guru di sekolah. Pada lingkup penelitian ini, sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi, kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah,

mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan IPTEK, menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat).

Tugas dan kewenangan kepala sekolah tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai kurikulum yang ditentukan pemerintah, dan sesuai kebutuhan sekolah. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah menerapkan kepemimpinan yang benar-benar mendukung terhadap profesionalisme guru dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa ada hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
5. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN,

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN

C. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu berasal dari kata “*performance*”. *Performance* menurut defenisi Hornby adalah “*performance is an action or achiement, considered in relation to how succesfull*”.²⁰⁰ Bahwa kinerja adalah suatu perbuatan atau kemampuan yang dipertimbangkan untuk mencapai kesuksesan. Sedangkan Gibson mengartikan kinerja sama dengan sebutan prestasi kerja yaitu hasil yang diinginkan dari pelaku.²⁰¹ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang perlihatkan, dan kemampuan kerja.²⁰²

Selanjutnya defenisi kerja yang berhubungan dengan tugas dikemukakan oleh Schermehon sebagaimana dikutip oleh Wasterman yaitu “ *performance is summary measure of the quantity and quality of contributions made by an individual or group to the production purpose of the work unit and organization*”.²⁰³ Sahertian mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang.²⁰⁴

Dari beberapa defenisi di atas, maka pengertian kinerja guru pada dasarnya terkait dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan

²⁰⁰A. S Hornby, *Oxford Advenced Learner’s Dictionary of Current English* (London: Oxford Unerversity Press, 2005), h. 656.

²⁰¹James L. Gibson, *Fundamental of Management* (Illios: Bussines Publication Inc., 2007) cet. 6, h. 191.

²⁰²M. Sastrapraja, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000) cet. 11, h. 503.

²⁰³John Wasterman & Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, terj. Suparman (Jakarta: Bumi Aksara, 1989) cet.9 , h. 169

²⁰⁴Piet A. sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004) cet. 3 , h. 25.

kerja pada diri seseorang. Keberhasilan ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.²⁰⁵

Guru adalah sebuah profesi. Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian yang khas dari anggotanya. Keahlian yang khas tersebut tentunya tidak dimiliki oleh profesi lain, sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui profesionalisasi dalam suatu pendidikan dan pelatihan yang terencana. Persyaratan keahlian tersebut antara lain pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pembelajaran.

Pendidik yang profesional salah satu di antaranya memiliki komponen penguasaan ilmu pengetahuan yang mencakup: berpendidikan formal lama, berpengetahuan tertentu secara spesifik, mendalami dan memperluas pengetahuan dalam bidangnya secara terus-menerus, pengetahuannya terintegrasi untuk mengorganisasi, memotivasi, dan membantu peserta didik belajar, menyusun materi kurikulum, menilai hasil belajar peserta didik dan mampu melaksanakan administrasi sekolah

²⁰⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIE YKPN, 2005) cet.1, h. 433.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan harus dipahami sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi-potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pengertian di atas mengindikasikan betapa peranan pendidikan sangat besar dalam mewujudkan manusia yang utuh dan mandiri, serta menjadi manusia yang mulia dan bermanfaat bagi lingkungan.²⁰⁶

Dengan pendidikan, manusia akan paham bahwa dirinya itu sebagai makhluk lainnya. Pada tataran nasional, pendidikan memberi kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi, serta membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat dan bangsa yang demikian merupakan investasi yang besar untuk perjuangan keluar dari krisis dalam menghadapi dunia global.

Guru adalah salah satu faktor pendidikan yang memiliki peranan yang paling strategis, sebab guru sebetulnya pemain yang paling menentukan di dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan fasilitas sarana yang kurang memadai dapat teratasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberi manfaat. Selanjutnya, di bidang keguruan ada tiga persyaratan pokok seseorang itu menjadi tenaga profesional di bidang keguruan. Pertama, memiliki ilmu pengetahuan di bidang yang diajarkan isinya sesuai dengan kualifikasi dimana ia mengajar.

Kedua, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan. Ketiga, memiliki moral akademik.²⁰⁷ Seorang guru diharapkan mampu menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif, sehingga mampu mengembangkan daya kognitif, afektif

²⁰⁶Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

²⁰⁷Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam* (Medan : IAIN Press, 2002), h. 70-71.

dan psikomotorik peserta didik.²⁰⁸ Dengan kata lain, posisi guru harus memiliki segudang kompetensi (kemampuan) yang dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat pembelajaran. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 pada Bab I ketentuan umum disebutkan bahwa untuk jenjang pendidikan dasar, menengah, dan usia dini. Seorang guru minimal harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.²⁰⁹

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan tugas mendidik karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai peserta didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 pada Bab II tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi guru, Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi Profesional.²¹⁰

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab II tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, yaitu sebagai berikut :

²⁰⁸Suwito dan Fauzan (ed.), *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana, 2008), h. 296.

²⁰⁹Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta : Rajawali Perss, 2009), h. 322.

²¹⁰Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (Jakarta : Depdiknas, 2007).

19. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
20. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia;
21. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
22. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas;
23. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
24. Memperoleh kesempatan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
25. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
26. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
27. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Sejalan dengan hal di atas seharusnya agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya.

Guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya di masa yang akan datang.

Di Indonesia menjadi seorang guru harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti berijazah, profesionalisme, sehat jasmani, dan rohani, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian luhur, serta bertanggung jawab dan berjiwa nasionalis.²¹¹ Daradjat, menyatakan bahwa menjadi guru tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu : Pertama, taqwa kepada Allah swt, seorang guru adalah teladan bagi semua siswanya, sebagaimana Rasulullah saw, menjadi teladan bagi semua umatnya. Tidaklah mungkin seorang guru mendidik anak didiknya untuk bertaqwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertaqwa kepada-Nya. Kedua, berilmu.²¹²

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah “manusia Indonesia seutuhnya”, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Seorang guru harus mempunyai ijazah agar diperbolehkan mengajar. Ijazah masih merupakan bukti formal bagi seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan

²¹¹ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004) , h. 127.

²¹² Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah* (Jakarta : Rahama, 1991), h. 38.

keilmuan dan keterampilan. Dalam keadaan normal ada patokan bahwa semakin tinggi pendidikan guru, maka semakin baik pendidikannya, maka pada gilirannya akan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Ketiga, sehat jasmani. Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan sebagai salah satu syarat bagi seseorang untuk melamar menjadi guru. Kesehatan jasmani dan postur tubuh yang baik serta utuh, sangat mempengaruhi semangat mengajar, dan mempengaruhi perhatian belajar siswa. Keempat, berkelakuan baik.

Budi pekerti baik atau akhlak mulia guru sangat penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan bagi siswanya yang suka meniru. Di antara akhlak mulia tersebut adalah mencintai profesi atau jabatannya, bersikap adil terhadap semua anak, sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, mau bekerja sama dan lain-lain.²¹³

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Dengan demikian guru adalah sebuah jabatan profesi yang menuntut keahlian khusus. Tugas guru sebagai profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan, demi masa depan anak didik.²¹⁴

Fungsi guru bukan hanya memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasainya kepada anak didik, melainkan lebih dari itu, ia menjadi pemimpin, atau menjadi pendidik dan pembimbing di kalangan anak didiknya. Sebagai tenaga profesi, maka seorang guru harus memiliki tiga macam perilaku, yaitu: pertama, bahwa guru sebagai profesi dikembangkan untuk memberikan pelayanan tertentu kepada

²¹³Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, h. 41.

²¹⁴Syaiful Bahri Jamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta : Rineka Cipta, 2007), h. 37.

masyarakat, baik pelayanan individu atau kelompok. Dengan demikian guru harus benar-benar yakin bahwa dirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan. Kedua, bahwa profesi guru bukanlah sekedar mata pencaharian atau bidang pekerjaan.²¹⁵

Guru adalah salah satu jabatan profesi, tidak terkecuali guru agama. Hal ini dikarenakan lapangan kerja keguruan memerlukan perencanaan yang mantap yang mempertimbangkan komponen-komponen sistimnya (input, proses, out put dan pemakai. Di samping itu profesi keguruan memerlukan manajemen yang didukung oleh ilmu serta teori maupun pendidikan dan latihan agar benar-benar mampu menjadi transformator dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai socioreligius.

Kata profesi diartikan sebagai suatu keahlian dalam pengabdian. Dengan demikian, seorang guru harus memahami secara benar pengabdian apa yang akan diberikannya kepada masyarakat melalui perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Ketiga, bahwa guru sebagai profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus menerus.²¹⁶

Sedangkan dalam perspektif Alquran, profesionalisme mutlak harus dimiliki oleh setiap guru sebagai pendidik, dan ketiadaannya akan menimbulkan konsekuensi yang sangat fatal. Seandainya seorang guru tidak profesional, maka kemungkinan besar ia tidak hanya salah menyampaikan informasi tetapi juga akan melahirkan generasi-generasi yang salah. Demikianlah seterusnya apabila peserta didik tersebut menjadi pendidik pula pada masanya, maka akan melakukan kesalahan yang serupa dengan kualitas yang semakin bertambah banyak.

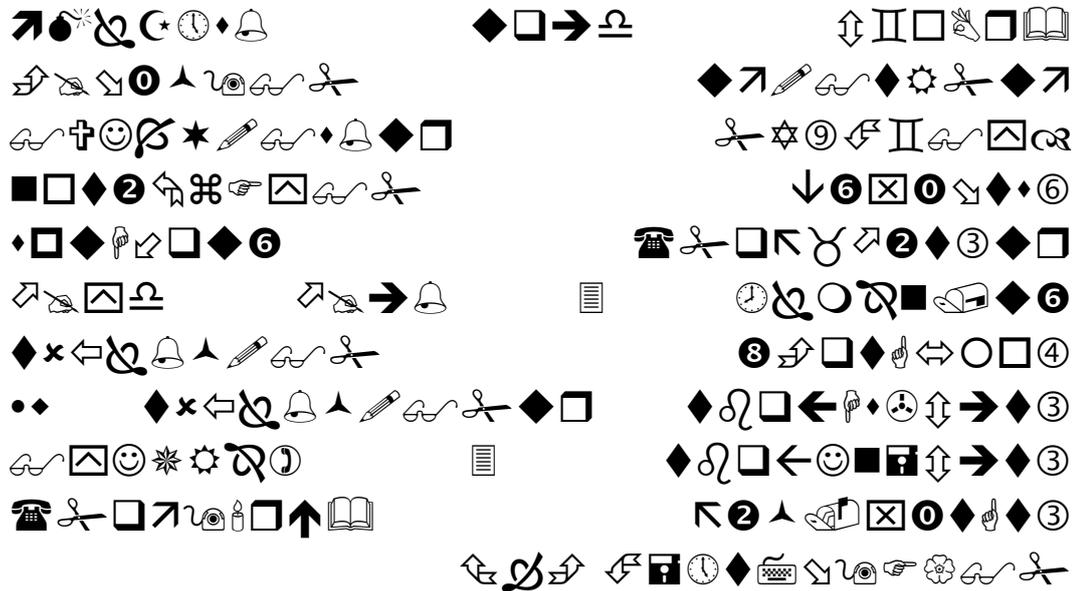
Sehubungan dengan ini Allah swt, dengan tegas telah membedakan antara orang yang profesional dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Guru yang profesional akan menerima derajat (kesuksesan) yang lebih baik dan tinggi dibandingkan

²¹⁵M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 163.

²¹⁶Muchtar Buchari, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia* (Jakarta : Tiara Wacana, 1994), h. 70-71.

dengan orang yang kurang atau tidak profesional. Ayat-ayat Alquran yang menjelaskan hal ini antara lain, yaitu sebagai berikut :

e) Sūrah az-Zūmar ayat 9, yaitu sebagai berikut :



Artinya : Katakanlah : “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui .. ? (Q.S. az-Zumar : 9).²¹⁷

Kata ya’lamūn pada ayat di atas, sebahagian ulama memahaminya sebagai kata yang tidak memerlukan objek. Maksudnya siapa yang memiliki pengetahuan, apapun pengetahuan itu, pasti tidak sama dengan yang tidak memilikinya. Hanya saja jika makna ini yang dipilih, maka harus digaris bawahi bahwa ilmu pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang bermanfaat, yang menjadikan seseorang mengetahui hakikat sesuatu, lalu menyesuaikan diri dan amalannya sesuai dengan pengetahuan itu.²¹⁸

²¹⁷R.H.A. Soenarjo, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Cet. 18 (Madinah Al-Munawwarah : Mujamma’ Al-Malik Fahd Li Thiba’at Al-Mushhaf Asy-Syarif, 1428 H), h. 747.

²¹⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an)*, Vol. 12 cet. 9 (Tangerang : Lentera Hati, 2008), h. 197.

f) Sūrah al-Mujādilah ayat 11, yaitu sebagai berikut :



Artinya :“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”.(Q.S. al-Mujadilah :11)²¹⁹

Ayat di atas tidak menyebutkan secara tegas bahwa Allah swt, akan meninggikan derajat orang yang berilmu. Tetapi menegaskan bahwa mereka memiliki derajat yang lebih tinggi dari sekedar beriman. Tidak disebutkannya kata meninggikan itu, sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya, dan bukan faktor di luar ilmu itu.²²⁰

Ayat di atas juga menegaskan tentang membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yaitu: pertama, sekedar beriman dan beramal saleh. Kedua, beriman dan beramal saleh, serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan atau tulisan maupun dengan

²¹⁹ *Ibid.*, h. 910.

²²⁰ R.H.A. Soenarjo, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 861.

keteladanan. Ilmu yang dimaksud oleh ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu apapun yang bermanfaat.²²¹

Keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai tenaga profesional, sesungguhnya tidak dimiliki oleh profesi lainnya. Sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan atau dimiliki melalui suatu proses profesionalisme dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Persyaratan keahlian tersebut antara lain, yaitu : pengetahuan mengenai apa yang harus diajarkan, cara mengajarkan dan bagaimana cara menilai hasil pengajaran. Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu di antaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatan tersebut (*pre-service education*), sungguhpun demikian masih harus dipertanyakan dan dibuktikan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi kompetensinya, jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah.²²²

Sehubungan dengan hal di atas, maka upaya peningkatan profesi guru sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan empat faktor, yaitu : 1). Ketersediaan dan mutu calon guru. 2). Pendidikan pra jabatan. 3). Mekanisme pembinaan dalam jabatan. 4). Peranan organisasi profesi.²²³

Sehubungan dengan rumusan di atas, *United Nations Educational and Cultural Organization* (UNESCO) sebagaimana dikutip Tilaar telah mengeluarkan rekomendasi yang menekankan bahwa: pertama, profesi guru merupakan suatu pelayanan publik. Kedua, profesi guru mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai spesialis, artinya seorang pakar dalam satu bidang ilmu pengetahuan tertentu dan mempunyai keterampilan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan tersebut. Ketiga,

²²¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, h. 79.

²²²Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung : Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 23.

²²³Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, cet. 2 (Jakarta : Ciputat Press, 2003), h. 24.

penguasaan ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.²²⁴

Menurut Moh. Ali yang dikutip oleh Usman menyatakan, profesi guru mempunyai persyaratan khusus antara lain, yaitu sebagai berikut :

11. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam;
12. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya;
13. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai;
14. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya;
15. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.²²⁵

Sedangkan menurut Sudjana ada beberapa ciri pokok pekerjaan yang bersifat profesional, yaitu, pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal. pekerjaan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat, dan adanya organisasi profesi seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN), dan lain-lain. Keempat, mempunyai kode etik, sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan profesi tersebut.²²⁶

Jika suatu profesi dibentuk untuk melayani masyarakat, ini berarti bahwa pelayanan harus dilakukan secara efektif dan diterima oleh masyarakat sebagai suatu

²²⁴H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, cet. 1 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1993), h. 315.

²²⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, cet. 5 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), h. 15.

²²⁶Sudjana, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, cet. 2 (Bandung: Sinar Baru, 2001), h. 14.

layanan belajar yang memuaskan. Profesi sebagai wadah pelayanan juga harus mendapatkan pengakuan dan pengembangan dari masyarakat, oleh sebab itu ia harus memiliki otoritas. Tanggung jawab layanan profesi menuntut penghargaan dan garansi, agar orang-orang profesional dapat bertindak secara bebas dalam koridor keprofesionalannya. Ress dalam Sagala menyatakan bahwa profesi dapat dibedakan atas lima tipe, yaitu sebagai berikut :

11. Profesi yang establis (permanen) atau yang mapan diperoleh dengan studi spesialisasi misalnya : dokter, lowyer, akuntan, dan sebagainya;
12. Profesi baru dapat diperoleh dengan studi dan disiplin baru melalui studi tambahan, misalnya : kimiawan, dan ilmu sosial;
13. Semi profesi diperoleh melalui pendidikan sebagai dasar untuk teknisi praktis, misalnya : perawat, guru, dan pekerja sosial;
14. Akan menjadi profesi sama dengan praktisi modern dalam bisnis tetapi berbeda dengan status profesi, misalnya : personal direktur, direktur sales, dan inginerig;
15. Profesi pinggiran (*marginal*) dasar untuk keterampilan teknisi, mislanya : teknisi (montir) dan mekanik.²²⁷

Dari uraian tersebut menurut Anwar dan Sagala, menunjukkan bahwa profesi merupakan bidang kajian dari ilmu yang telah memiliki suatu pengakuan kekuasaan (*power*) akibat dari keahliannya, namun banyak di antara profesi yang tidak diakui atau tidak diregister oleh para praktisi, karena di antaranya banyak juga profesi yang tidak standar atau kode etik profesi.²²⁸ Semua profesi sebenarnya memiliki power, apabila klien yang menerima jasa pelayanan profesi telah mengakui standar profesional dan memiliki komitmen bahwa mereka akan dapat menerima suatu layanan yang baik atau yang standar sesuai dengan jasa profesi yang diterimanya.²²⁹

²²⁷Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet. 2 (Bandung : Alfabeta, 2000), h. 205.

²²⁸Q. Anwar dan Syaiful Sagala, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Kualitas Pembelajaran*, cet. 2 (Jakarta : Uhamka Press, 2004), h. 103.

²²⁹Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 205.

Di dalam kehidupan masyarakat ditemukan berbagai kategori pekerjaan seperti, yaitu : tenaga profesional, semi profesional, para profesional, terampil dan tidak terampil, teknisi dan sebagainya. Setiap kategori pekerjaan ini berusaha memberi pelayanan kepada orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain. Jadi, perbedaan di antara tingkat pekerjaan tadi tidak terletak pada elemen-elemen pelayanan, tetapi pada sifat dan hakikat dari pelayanan itu sendiri. Sifat dan hakikat pelayanan ini berkembang sesuai dengan tuntutan hidup yang ada di masyarakat dan masyarakat membangun kepercayaan terhadap profesi yang ada, demikian halnya dengan bidang pendidikan dan pengajaran.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang guru dalam memenuhi syarat sebagai guru terdiri dari pengalaman dalam pendidikan formal keguruan dan keahlian mata pelajaran yang akan diajarkan, atau pendidikan ilmu pengetahuan tertentu, pendidikan keguruan seperti pendidikan pendidikan akta IV, ditambah dengan pengalaman dalam pendidikan non formal seperti pelatihan dan penataran, seminar, dialog pendidikan, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan latar belakang pendidikan guru adalah mencakup, yaitu:

11. Tingkat pendidikan formal (terdiri dari pendidikan keguruan dan non keguruan):
12. Penataran dan pelatihan guru bidang studi yang pernah diikuti;
13. Penataran dan pelatihan pengelolaan kelas yang pernah diikuti;
14. Pengalaman dalam berbagai pertemuan ilmiah;
15. Pengalaman dalam belajar mandiri (otodidak).²³⁰

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- i. Merencanakan.

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

- j. Mengorganisasikan.

²³⁰ *Ibid*, h. 209.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

k. Memimpin.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

l. Mengawasi.

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.²³¹

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

b. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Guru

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa. Menurut Sukadi, sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok; merencanakan pembelajaran, pelaksanaan

²³¹Ivor K. Davies, *Pengelolaan Belajar*, terj. Indriani (Jakarta: Rajawali Pers, 2001) cet. 6, h. 35-36.

pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.²³²

Amstrong sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana, ia membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori yaitu:

11. Tanggung jawab dalam pembelajaran;
12. Tanggung jawab memberikan bimbingan;
13. Tanggung jawab dalam pengembangan kurikulum;
14. Tanggung jawab dalam pengembangan profesi;
15. Tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat.²³³

Tanggung jawab pengembangan kurikulum, berarti guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, menyempurnakan praktek pendidikan, khususnya praktek pekerjaan. Guru tidak hanya dituntut untuk memberikan sesuatu yang baru, namun ia juga berusaha mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pengajaran, agar hasil yang diperoleh siswa melalui proses belajar mengajar itu dapat ditingkatkan.

Tanggung jawab dalam pengembangan profesi pada hakekatnya adalah tuntutan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus menyadari bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilakukan orang lain. Ia harus sungguh-sungguh di dalam tugasnya, dan tidak menjadikan profesinya itu sebagai pekerjaan sampingan. Karena bila hal itu terjadi, maka akan merugikan siswanya sendiri.

Abdullah Nasih Ulwan juga turut membicarakan tanggung jawab yang diemban seorang guru yang meliputi:

15. Tanggung jawab pendidikan iman;
16. Tanggung jawab pendidikan akhlak;
17. Tanggung jawab pendidikan fisik;

²³²Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan* (Bandung: Kolbu, 2001) cet. 1, h 26

²³³Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2009) cet. 2, h. 12.

18. Tanggung jawab pendidikan intelektual;
19. Tanggung jawab pendidikan psikis;
20. Tanggung jawab pendidikan sosial;
21. Tanggung jawab pendidikan seksual.²³⁴

Peters menyebutkan tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

7. Guru sebagai pengajar;
8. Guru sebagai pembimbing;
9. Guru sebagai administrator kelas.²³⁵

Guru sebagai pengajar menekankan aspek merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam aspek ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan. Adapun tugas sebagai pembimbing menekankan pada aspek pemberian bantuan pada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Tugas ini merupakan aspek mendidik, karena menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai anak didik. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada dasarnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan bidang umum lainnya.²³⁶

Menurut Darji Darmodiharjo, dalam meningkatkan mutu pendidikan ada tiga tugas guru yang dijabarkan sebagai berikut:

- g. Tugas profesional, yaitu tugas sehubungan dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas-tugas mendidik (untuk mengembangkan kepribadian siswa), mengajar (untuk mengembangkan kemampuan berpikir), dan melatih (untuk mengembangkan keterampilan siswa).
- h. Tugas manusiawi (*human responsibility*) yaitu tugas sebagai manusia. Dalam hal ini guru bertugas mewujudkan dirinya agar merealisasikan seluruh potensi yang

²³⁴Abdullah Nasih Ulwan, *Tarbiyah al-Aulad fi al-Islam* (Kairo: Dar al-Salam li at Thiba'ah wa an-Nasyr wa at-Tauzi, 2001) cet. 4, h. 140.

²³⁵H. Peters, CW Burnet, GF Rarwell, *Introduction to Teaching* (New York: MacMillan Company, 2003) cet. 2, h. 74.

²³⁶*Ibid.*

dimilikinya, melakukan auto-identifikasi dan auto-pengertian untuk dapat menempatkan dirinya dalam keseluruhan kemanusiaan. Dalam hal ini guru berfungsi sebagai orang tua kedua dari siswa asuhannya.

- i. Tugas kemasyarakatan (*civic mission*), yaitu sebagai tugasnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Dalam hal ini guru bertugas membimbing siswa menjadi warga negara yang baik, sesuai dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan GBHN. Di sini guru berfungsi sebagai pencipta masa depan.²³⁷

Ahmad Tafsir mengatakan bahwa tugas guru adalah semua tugas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pengajaran, yang meliputi:

1. Membuat persaingan mengajar.
2. Mengajar.
3. Mengevaluasi hasil belajar.²³⁸

Lebih jauh Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa setelah dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik barulah guru dapat melakukan tugas mendidik seperti memberi dorongan, memberi contoh, memuji, dan lain-lain.

Dari beberapa penjelasan di atas tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai *informator, organisator, motifator, direktor, fasilitator, dan mediator*. Banyaknya tugas guru ini tentu menuntut seorang guru yang berkualitas.

Soedjiarto menyatakan bahwa, dalam proses belajar mengajar supaya guru semakin berarti, maka harus:

13. Menguasai materi pelajaran secara mendalam;
14. Menguasai dan dapat merencanakan berbagai model pengajaran yang relevan dengan bahan pelajaran pelajar dan tujuan pendidikan;
15. Menguasai dan dapat menggunakan/mengembangkan dan menafsirkan berbagai jenis dan bentuk relevansi kemampuan belajar;

²³⁷Darji Darmodiharjo, *Peranan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Buletin Analisis Pendidikan, No. III, Tahun 2000) cet. 2, h. 40.

²³⁸Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001) cet. 2, h. 92.

16. Dapat menggunakan dan memanfaatkan hasil evaluasi kemajuan belajar untuk kepentingan penilaian dan bimbingan belajar peserta didik;
17. Mengenal karakteristik anak didiknya baik sebagai pelajar maupun sebagai manusia yang sedang menuju kedewasaan;
18. Memahami kedudukan dan peranan pendidikan sekolah dalam keseluruhan proses pembangunan masyarakat seluruhnya dan manusia seutuhnya.²³⁹

Guru bersama-sama dengan kepala sekolah seharusnya memang bersinergis untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Apalagi, implementasi KTSP sudah berjalan sekian tahun, dan untuk meningkatkan kualitas guru, kepala sekolah menempuh berbagai cara dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Untuk dapat mewujudkan harapan tersebut unsur terpenting adalah kepala madrasah sebagai juru kunci dalam pengembangan dan peningkatan kinerja madrasah. Oleh karena itu peran kepala madrasah dalam konteks sekarang ini tidak terbatas hanya sebagai pemimpin tapi lebih dari itu, ia juga sebagai seorang manajer, pendidik, administrator, supervisor, pimpinan, dan pencipta iklim kerja.

m. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

²³⁹Sudjiarto, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003) cet. 1, h. 83.

- a. kompetensi paedagogik;
- b. kompetensi kepribadian;
- c. kompetensi profesional;
- d. kompetensi sosial.²⁴⁰

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²⁴¹

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas, mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan

²⁴⁰Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Eko Jaya, 2005), h. 26.

²⁴¹*Ibid.*

perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.²⁴²

Jadi, kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian;
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi;
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan;
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah;
- 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.²⁴³

²⁴²Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, h. 19.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

c. Kompetensi Professional.

Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 19) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- 20) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- 21) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- 22) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- 23) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- 24) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- 25) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat;
- 26) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- 27) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁴⁴

d. Kompetensi Sosial

²⁴³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003) cet. 2, h. 16.

²⁴⁴Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen.*, Bab I Pasal I, ayat 3, h. 19.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 7) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional;
- 8) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan;
- 9) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.²⁴⁵

Menurut Mungin Edy Wibowo Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁴⁶ Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

n. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²⁴⁷

e. Faktor kemampuan

²⁴⁵Saiful Hadi, *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru* (www. Saiful Hadi. Wordpress.com, 2016).

²⁴⁶Mungin Edy Wibowo, *Sertifikasi Profesi Pendidik* (www. suara-merdeka.com, 2013)

²⁴⁷Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 67

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

f. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. C. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.²⁴⁸

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

13. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi;
14. Berani mengambil resiko;
15. Memiliki tujuan yang realistis;
16. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
17. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;

²⁴⁸*Ibid.*, h. 68.

18. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁴⁹

Membicarakan kinerja mengajar guru tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

17. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

18. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

19. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

20. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

²⁴⁹ *Ibid.*

21. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

22. Kesehatan.

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

23. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

24. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.²⁵⁰

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak;
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya;
- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan;
- d) Guru harus menguasai kelas;
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.²⁵¹

6) Kegiatan guru di sekolah.

Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan;

²⁵⁰Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memadukan Karir* (Jakarta: Rajawali, 2001), h. 22.

²⁵¹Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2004) cet. 2, h. 122.

- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum;
- c) Merencanakan program supervisi;
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.²⁵²

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

o. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi:

- a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan;
- b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran;
- c. Menyusun program semester;
- d. Menyusun program atau pembelajaran;

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

kemampuan ini meliputi:

- a. Tahap pra intruksional;

²⁵²M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003) cet. 2, h. 144-150.

- b. Tahap intruksional;
- c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut;
- 3. Kemampuan mengevaluasi;

Kemampuan ini meliputi:

- a. Evaluasi normatif;
- b. Evaluasi formatif;
- c. Laporan hasil evaluasi;
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.²⁵³

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

p. Evaluasi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Arikunto mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal terdiri dari: sarana dan prasarana, insentif atau gaji guru, suasana kerja, dan lingkungan kerja.²⁵⁴

²⁵³ Usman, *Menjadi Guru Professional...*, h.10-19.

²⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 40

Arikunto juga menjelaskan, bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru. Usaha peningkatan kualitas guru dapat dilakukan dengan memperhatikan: pola rekrutmen, pelatihan, status sosial, dan kondisi kerja, pengetahuan dan keterampilan, karakteristik personal, pengembangan profesional guru, dan motivasi guru.²⁵⁵

Menurut Meyer dan Peter Pipe kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu; upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Misalnya bila seorang pegawai pekerja dengan baik penyebabnya mungkin masalah keterampilan, masalah upaya, dan atau masalah-masalah kondisi eksternal tempat bekerja.²⁵⁶

Tingkat keterampilan adalah “bahan mentah” yang dibawa oleh seseorang pegawai ketempat kerja. Tingkat upaya adalah motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Scott mengatakan, “keterampilan” berkaitan dengan apa yang dilakukan. Sedangkan “tingkat upaya” berkaitan dengan apa yang akan dilakukan. Perbedaan keduanya penting untuk memahami diagnosis kerja.²⁵⁷

Menurut Bateman, kemampuan kinerja yang baik dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal. Keadaan internal terdiri dari kemampuan yang tinggi dan kerja keras. Sementara keadaan eksternal meliputi pekerjaan yang mudah, nasib baik, bantuan, bantuan rekan-rekan, dan pimpinan yang baik.²⁵⁸

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh aspek-aspek motivasi, minat, pengetahuan, keterampilan, suasana kerja, dan sikap pimpinan. Untuk menilai kinerja seorang pegawai baik atau buruk dapat diamati dari beberapa indikator di bawah ini, yaitu:

²⁵⁵*Ibid.* h. 41.

²⁵⁶R.F Meyer dan Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem* (Belmoth: Faeron Publisher, 2000), h. 330.

²⁵⁷Scot A. Snell dan Kenneth N. Wxley, *Diagnosis Kerja* (Jakarta: Gramedia, 2007), h. 335.

²⁵⁸Thomas S. Bateman, Gerald R. Ferris, dan Stephen Stasser, *Mengapa di Balik Kerja Individual*, dalam Dale Timple (ed), *Keinerja*, terj. Sofyan Cimat (Jakarta:Gramedia, 2007), h. 33.

17. Perbaikan produktivitas;
18. Pengurangan kesalahan;
19. Kemangkiran dan keterlambatan;
20. Kursus-kursus pelatihan yang diselesaikan;
21. Pengurangan barang buangan;
22. Pengurangan jumlah keluhan pelanggan;
23. Peningkatan tingkat keterampilan;
24. Kesediaan untuk menerima tugas-tugas yang tidak menyenangkan.²⁵⁹

Standar evaluasi kinerja yang dikemukakan Robert di atas, kelihatannya berorientasi kepada kerja-kerja yang berkaitan dengan perdagangan. Oleh karena itu tidak semua standar tersebut bisa digunakan untuk mengukur kinerja yang baik bagi seorang guru.

Ukuran kinerja seorang guru harus dilihat dari apa yang menjadi tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Cooper dan kawan-kawan sebagaimana dikutip oleh Bafadal menekankan bahwa fungsi utama guru adalah pembuatan keputusan pengajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai (evaluasi) pengajaran.²⁶⁰

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- g. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- h. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

²⁵⁹Robert W. Braid, *Evaluasi Yang Tepat Pedoman Bagi Penilaian Kinerja yang Sukses*, dalam Dale Timple, *Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 2007) cet. 7, h. 319.

²⁶⁰Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya dalam Membina Professional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) cet. 2, h. 34.

- i. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan.

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁶¹

q. Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah dikemukakan enam langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- m. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja;
- n. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan;
- o. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri;
- p. Mengembangkan rencana tindakan tersebut;
- q. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum;
- r. Mulai dari awal, apabila perlu;

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.²⁶²

²⁶¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2006) cet. 2, h. 11-12.

²⁶²Mangkunegara, *Manajemen...*,h. 22.

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

4. Keterampilan Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara etimologi istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*communicare*", artinya berbicara, menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan, gagasan, dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, dengan mengharap jawaban, tanggapan, atau arus balik (*feedback*).²⁶³

Sedangkan istilah komunikasi dalam bahasa Inggris "*communication*" berasal dari kata latin "*communication*", dan bersumber dari kata "*communis*" yang berarti sama. Menurut Everett M. Rogers komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.²⁶⁴

Jadi secara umum, komunikasi dapat didefinisikan sebagai usaha penyampaian pesan antar manusia. Jadi, ilmu komunikasi adalah ilmu yang mempelajari usaha

²⁶³Andi Abdul Aziz, *Komunikasi Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 36.

²⁶⁴Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 20.

penyampaian pesan antar manusia, objek ilmu komunikasi adalah komunikasi, yakni usaha penyampaian antar manusia.²⁶⁵

Teori-teori dalam komunikasi sebagai berikut

5) Teori Laswell

Teori ini dianggap oleh pakar komunikasi sebagai salah satu teori komunikasi yang paling awal dalam perkembangan teori komunikasi yang lain, teori ini menyatakan bahwa, cara yang terbaik untuk menerangkan proses komunikasi adalah menjawab pertanyaan: *“siapa yang berkata, berkata apa, media apa, kepada siapa, apa pengaruhnya.”*²⁶⁶

6) Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Fritz Heider, pendiri teori Atribusi, mengemukakan beberapa penyebab yang mendorong orang memiliki tingkah laku tertentu yaitu:

- s) Penyebab situasional
- t) Adanya pengaruh personal
- u) Memiliki Kemampuan
- v) Adanya usaha
- w) Memiliki keinginan
- x) Adanya perasaan
- y) Rasa memiliki
- z) Kewajiban (perasaan harus melakukan sesuatu)

²⁶⁵Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h. 56.

²⁶⁶Radial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 215-216.

aa) Diperkenankan (diperbolehkan melakukan sesuatu).²⁶⁷

b. Proses komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain, yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan lain sebagainya yang timbul dari lubuk hati.²⁶⁸

Pada hakikatnya kegiatan belajar mengajar adalah suatu proses komunikasi. Proses komunikasi (proses penyampaian pesan) harus diciptakan, diwujudkan melalui kegiatan penyampaian dan tukar menukar pesan atau informasi oleh setiap guru dan peserta didik. Yang dimaksud pesan atau informasi dapat berupa pengetahuan, keahlian, ide dan pengalaman.

Dalam proses komunikasi terdapat lima unsur penting yang harus diperhatikan, yaitu:

- 11) *Sender*, yaitu pihak yang mengirim pesan atau berita disebut juga komunikator.
- 12) *Message*, adalah pesan atau informasi yang hendak disampaikan kepada pihak lain.
- 13) *Medium*, adalah sarana penyaluran pesan-pesan (media)
- 14) *Receive*, adalah pihak penerima pesan atau informasi.
- 15) *Response* adalah tanggapan atau reaksi komunikan terhadap pesan atau informasi yang diterima dari pihak komunikator.²⁶⁹

²⁶⁷Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 75.

²⁶⁸Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik* (Bandung: Remadja Karya, 1988), h. 14

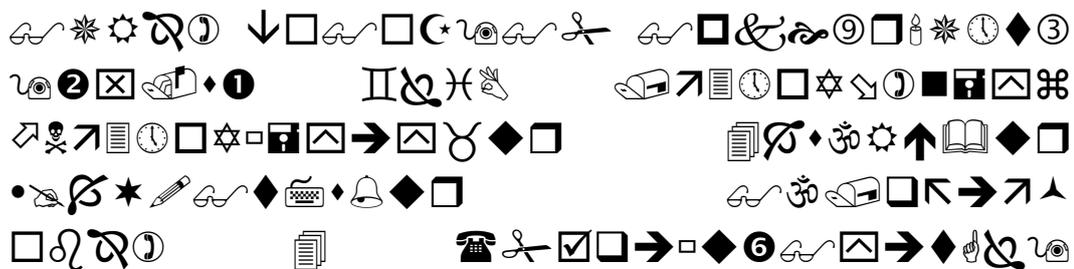
²⁶⁹Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2010), h.

c. Dasar dan Tujuan komunikasi

Pada dasarnya komunikasi bertujuan untuk memberikan informasi, mendidik dan menerangkan informasi bahkan menghibur komunikan, agar komunikan terpengaruh dan berubah sifat sesuai dengan kehendak komunikator dan untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima informasi yang dinyatakan dalam tindakan-tindakan tertentu sebagai respons terhadap informasi yang diterimanya.

- 9) Perubahan sikap (*Attitude Change*)
- 10) Perubahan pendapat (*Opinion Change*)
- 11) Perubahan perilaku (*Behavior Change*)
- 12) Perubahan social (*Social Change*).²⁷⁰

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lain dan alam disekitarnya (interaksi sosial) untuk mendukung kelangsungan hidupnya. Dalam berinteraksi itulah dibutuhkan komunikasi baik dalam bahasa verbal (bahasa lisan/tulisan) maupun bahasa isyarat (bahasa tubuh atau simbol). Dalam Islam komunikasi dibutuhkan untuk saling mengenal, menyampaikan pesan, saling bekerja sama, berbuat kebajikan dll, baik untuk tujuan-tujuan kemasyarakatan, keagamaan maupun tujuan individual.²⁷¹



²⁷⁰Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, h. 10.

²⁷¹Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 47.



Artinya : *Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*²⁷²

Dengan demikian tujuan komunikasi sebenarnya adalah untuk mencapai pengertian bersama, sesudah itu mencapai persetujuan mengenai suatu pokok ataupun masalah yang merupakan kepentingan bersama. Dengan kondisi yang demikian akan terjalin hubungan yang harmonis dan saling mengerti satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam Islam komunikasi juga bisa dijadikan media untuk ibadah yaitu dengan cara berlaku baik atau berbuat kebajikan kepada sesama manusia, alam maupun Tuhan.

d. Bentuk-bentuk Komunikasi

3. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang dilakukan dengan beberapa orang dengan saling tatap muka, dan adanya umpan balik dari komunikator.

Komunikasi kelompok dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

- i) Komunikasi kelompok kecil (*small group communication*) yaitu komunikasi yang dilakukan pada tempat tertentu atau ruangan dan hanya diikuti oleh beberapa orang. Misalnya: kuliah, ceramah, seminar.
- j) Komunikasi kelompok besar (*large group communication/ public speaking*). Yaitu komunikasi yang dilakukan dengan orang banyak atau ribuan orang dan dilakukan di tempat umum atau di lapangan. Misalnya: rapat raksasa.

²⁷²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), h. 419.

- k) Komunikasi massa (*mass communication*), yaitu dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya: surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
- 9) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - 10) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - 11) Komunikasi massa bersifat heterogen
 - 12) Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.²⁷³
- l) Komunikasi media (*media communication*). Media merupakan segala sesuatu yang dapat diindra yang berfungsi sebagai perantara atau sarana untuk proses komunikasi. Agar komunikasi berjalan secara lancar dalam artian informasi dapat sampai secara tepat, cepat diperlukan media yang efektif pula. Komunikasi media dapat dikelompokkan sebagai berikut :
- 5) Media auditif yakni informasi yang disalurkan melalui pendengaran, sehingga berbentuk komunikasi lisan seperti telepon.
 - 6) Media visual yakni informasi yang disalurkan melalui penglihatan, yang salah satu bentuknya berupa informasi tertulis yang disalurkan. Seperti surat, poster, spanduk. Media audio-visual yakni penyampaian informasi melalui pendengaran dan penglihatan sehingga berbentuk komunikasi lisan dan tertulis atau gambar.²⁷⁴

e. Macam-macam Komunikasi

Secara luas komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yaitu :

- 7) Komunikasi pendidikan. Komunikasi pendidikan adalah aspek komunikasi dalam dunia pendidikan atau komunikasi yang terjadi pada bidang pendidikan. Komunikasi ini berlangsung dalam suasana yang bebas, akrab dan bertujuan (juga bertanggung jawab). Di sini komunikasi berlangsung tanpa paksaan, masing-masing pihak secara bebas dan tanpa tekanan mengungkapkan gagasan dan perasaannya kepada orang

²⁷³ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa*, h. 89.

²⁷⁴ Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, h. 64.

lain. Yang dimaksud dengan komunikasi pendidikan adalah komunikasi yang mempunyai tujuan tertentu yakni untuk mendewasakan anak manusia.

- 8) Komunikasi Instruksional. Komunikasi instruksional yaitu komunikasi yang memberikan pengetahuan atau informasi khusus dengan maksud melatih dalam berbagai bidang seni atau spesialisasi, atau dapat berarti pula mendidik dalam bidang pengetahuan.
- 9) Komunikasi massa (*mass communication*). Yang dimaksud komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa misalnya : surat kabar, majalah, radio, televisi, film. Komunikasi massa mempunyai beberapa ciri-ciri diantaranya :
 - a) Komunikasi massa berlangsung satu arah.
 - b) Pesan pada komunikasi massa melembaga
 - c) Komunikasi massa bersifat heterogen Pesan pada komunikasi massa bersifat umum.²⁷⁵

f. Komunikasi antara Guru dengan Siswa

Pengajaran pada dasarnya merupakan suatu proses terjadinya interaksi antara guru dengan siswa melalui kegiatan terpadu dari dua bentuk kegiatan, yakni kegiatan belajar siswa dengan kegiatan mengajar guru. Belajar pada hakikatnya adalah proses perubahan tingkah laku yang disadari. Mengajar pada hakikatnya adalah usaha yang direncanakan melalui pengaturan dan penyediaan kondisi yang memungkinkan siswa melakukan berbagai kegiatan belajar sebaik mungkin.²⁷⁶

Untuk mencapai interaksi belajar mengajar sudah barang tentu adanya komunikasi yang jelas antara guru (pengajar) dengan siswa (pelajar) sehingga terpadunya dua kegiatan yakni kegiatan mengajar (usaha guru) dengan kegiatan belajar (tugas siswa) yang berdaya guna dalam mencapai pengajaran. Sering kita jumpai

²⁷⁵Pawit M. Yusuf, *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), h. 14.

²⁷⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*, h. 11-12.

kegagalan pengajaran disebabkan lemahnya sistem komunikasi, untuk itulah guru perlu mengembangkan pola komunikasi yang efektif dalam proses belajar mengajar.²⁷⁷

Ada tiga pola komunikasi yang dapat di gunakan untuk mengembangkan interaksi dinamis antara guru dengan siswa yaitu :

- e) Komunikasi sebagai aksi atau komunikasi satu arah. Dalam komunikasi ini guru berperan sebagai pemberi aksi dan siswa sebagai penerima aksi misalnya guru menerangkan pelajaran dengan menggunakan metode ceramah, sementara siswa mendengarkan keterangan dari guru tersebut. Komunikasi sebagai interaksi atau komunikasi dua arah. Pada Komunikasi ini guru dan siswa dapat berperan sama, yakni pemberi aksi dan penerima aksi sehingga keduanya dapat saling memberi dan menerima. Misalnya setelah guru memberi penjelasan pelajaran kepada siswanya, kemudian guru memberi pertanyaan kepada siswanya dan siswa menjawab pertanyaan tersebut.
- f) Komunikasi banyak arah atau komunikasi sebagai transaksi. Yakni komunikasi yang tidak hanya melibatkan interaksi dinamis antar guru dengan siswa tetapi juga melibatkan interaksi dinamis antara siswa yang satu dengan siswa yang lainnya. Misalnya guru mengadakan diskusi dalam kelas.²⁷⁸ Dengan adanya tiga pola komunikasi yang jelas dari komunikator kepada komunikan diharapkan dapat memperlancar proses kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

g. Indikator Keterampilan Komunikasi Guru

Raka Joni menyatakan ketrampilan berkomunikasi guru dalam kegiatan pembelajaran mencakup 4 kemampuan pokok, sekaligus menjadi indikator dikemukakan sebagai berikut :

²⁷⁷Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia*, h. 49.

²⁷⁸Alo Liliweri, *Komunikasi Serba Ada dan Serba Makna*, h. 316.

- g) Kemampuan guru mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 7) Mengenali kelebihan dan kekurangan diri siswa dalam kegiatan pembelajaran
 - 8) Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri dalam kegiatan pembelajaran.
 - 9) Membantu memperjelas pikiran dan perasaan sehingga dapat dipahami orang lain dan dapat bertukar pikiran dalam kegiatan pembelajaran
- h) Kemampuan guru untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
- 1) Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa.
 - 2) Menunjukkan sikap luwes dalam menyesuaikan diri.
 - 3) Menerima siswa sebagaimana adanya.
 - 4) Menunjukkan sikap sensitif, responsif dan simpatik terhadap perasaan kesukaran siswa dalam kegiatan pembelajaran.
 - 5) Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar terhadap siswa.
- i) Kemampuan guru untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan ini terdiri dari :
1. Menunjukkan kegairahan dalam memberi materi atau mengajar.
 2. Merangsang minat siswa untuk belajar.
 3. Memberi kesan kepada siswa bahwa guru menguasai bahan materi yang diajarkan dan menguasai bagaimana mengajar (metode/strategi).
- d) Kemampuan guru untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran.
Kemampuan ini terdiri dari :
1. Mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dalam kegiatan pembelajaran.
 2. Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa serta antar guru dengan siswa terpelihara dengan baik dalam kegiatan pembelajaran.
 3. Menguasai perbuatan yang tidak diinginkan atau menyimpang dalam kegiatan pembelajaran.²⁷⁹

²⁷⁹Jaka Roni, *Komunikasi dalam Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 114.

5. Motivasi Kerja

e. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada beberapa rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu".²⁸⁰ Dalam pandangan Ngalim Purwanto yang memaparkan kembali penjelasan Sartain, bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku /perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang.²⁸¹

Dalam pandangan sardiman bahwa motivasi yang berasal dari kata motif, diartikan sebagai daya penggerak atau daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.²⁸² Sementara menurut J. Winardi dalam bukunya *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, beliau menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.²⁸³

Maka dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa jika seseorang tidak memiliki kekuatan yang ada dalam dirinya dan tidak dikembangkan akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja orang tersebut dikarenakan seseorang tersebut tidak memiliki

²⁸⁰ J. Winardi, *Motivasi ...*, h. 4.

²⁸¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan Remaja* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 23.

²⁸² Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), h. h. 73.

²⁸³ Winardi, *Motivasi Belajar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) h. 6.

motivasi. Sehingga motivasi itu merupakan kemampuan tenaga yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat kepada suatu tujuan yang tertentu. Oleh karena itu, kekuatan yang ada dalam diri seseorang harus dikembangkan agar hasil dan tujuan yang ingin dicapai menjadi optimal. Motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu bisa berbeda-beda, tergantung dari stimulus (rangsangan) yang diberikan otak.

Pada dasarnya seseorang yang memiliki motivasi dikarenakan adanya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh orang tersebut. Menurut Abraham Maslow bahwa “pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri”.²⁸⁴

Teori Abraham Maslow tentang motivasi manusia dapat diterapkan pada hampir semua lapangan kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial. Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang sifatnya sama untuk semua *spesies*, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetic atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental dari teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis yang merupakan inti kodrat manusia.²⁸⁵

11. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar, paling kuat, dan paling jelas dari sekian banyak kebutuhan manusia, yaitu akan makan, minum, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Bila seseorang mengalami kekurangan makanan, harga diri atau cinta, maka yang akan diperolehnya adalah makanan. Ia akan cenderung mengabaikan atau menekan kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya terpuaskan.
12. Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka muncullah apa yang disebut Maslow dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Orang dewasa yang tidak aman atau *neurotik* bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Orang seperti itu bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Artinya ia selalu bertindak seolah-olah ia takut kena pukul.

²⁸⁴Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, terj. A. Supriatnya, cet. ke-1 (Yogyakarta: Kanisius, 1987), h. 70.

²⁸⁵ *Ibid.*, h. 70.

13. Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki dan dimiliki. Kebutuhan seperti ini didambakan setiap orang agar memiliki hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya dan ia akan berusaha keras mencapai tujuan itu.
14. Setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan penghargaan yakni harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik, serta penghargaan. Seseorang yang memiliki harga diri yang cukup akan lebih percaya diri, lebih mampu serta lebih produktif. Sebaliknya, apabila harga dirinya kurang, maka ia akan diliput rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku *neurotik*.
15. Setiap orang harus berkembang sesuai kemampuannya. Kebutuhan untuk menumbuhkan, mengembangkan, menggunakan segala kemampuannya disebut dengan aktualisasi diri, yang merupakan salah satu aspek penting tentang motivasi dalam diri manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk menjadi dirinya sepenuh kemampuannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan penghargaan diri terpuaskan secara memadai.²⁸⁶

Kreitner mengemukakan bahwa istilah motivasi diambil dari istilah Latin *move*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.²⁸⁷ Motivasi berkaitan dengan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan

²⁸⁶*Ibid.*, h. 77.

²⁸⁷Kreitner, R., Kinicki, A., & Irwin, *Organizational Behavioral* (third edition), 2005, h. 248

Sedarmayanti mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.²⁸⁸

Selanjutnya Gibson mengemukakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.²⁸⁹ Selanjutnya Liang Gie yang dikutip oleh Martoyo mengemukakan motivasi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.²⁹⁰

Penjabaran mengenai motivasi ini sesungguhnya sangatlah luas, namun peneliti mencoba memberikan gambaran sekilas dan hanya mengambil dari segelintir pendapat para ahli terhadap jenis-jenis motivasi sebagai gambaran sekilas.

Adapun jenis-jenis motivasi terbagi dua, menurut Dimiyati dan Mudjiono yaitu : 1). Motivasi primer, dan 2). Motivasi sekunder.²⁹¹ Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif-motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia, dimana perilakunya dipengaruhi oleh insting dan kebutuhan jasmaniahnya. Sedangkan motivasi sekunder, adalah motivasi yang dipelajari. Karena menurut beberapa para ahli, manusia adalah makhluk sosial yang

²⁸⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju), 2011, h. 233.

²⁸⁹Gibson, *Organisasi Prilaku Struktur Proses*, h . 85.

²⁹⁰ Martoyo, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 92.

²⁹¹Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 86.

perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial selain faktor biologis. Oleh karena itu, perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga komponen penting seperti afektif, kognitif dan konatif.

Masih menurut Dimiyati dan Mudjiono, motivasi dapat bersumber dari : a). dalam diri sendiri, yang dikenal sebagai motivasi internal, dan b). dari luar seseorang yang dikenal sebagai motivasi eksternal.²⁹²

a) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seorang siswa melakukan belajar karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain atau seseorang yang senang membaca tidak usah ada yang menyuruh atau menolongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara essensial, bukan sekedar dan seremonial.

b) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Contohnya seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ada ujian dengan harapan medapat nilai baik, sehingga akan mendapatkan hadiah dari guru atau orang tuanya. Maka motivasi ekstrinsik disebut sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar, namun bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik ini tidak baik dan tidak penting, sebab kemungkinan besar dorongan dari luar diri seorang siswa juga memberikan kontribusi bagi siswa tersebut tergantung seberapa besar dorongan dari luar tersebut mempengaruhinya. Karena keadaan siswa itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin

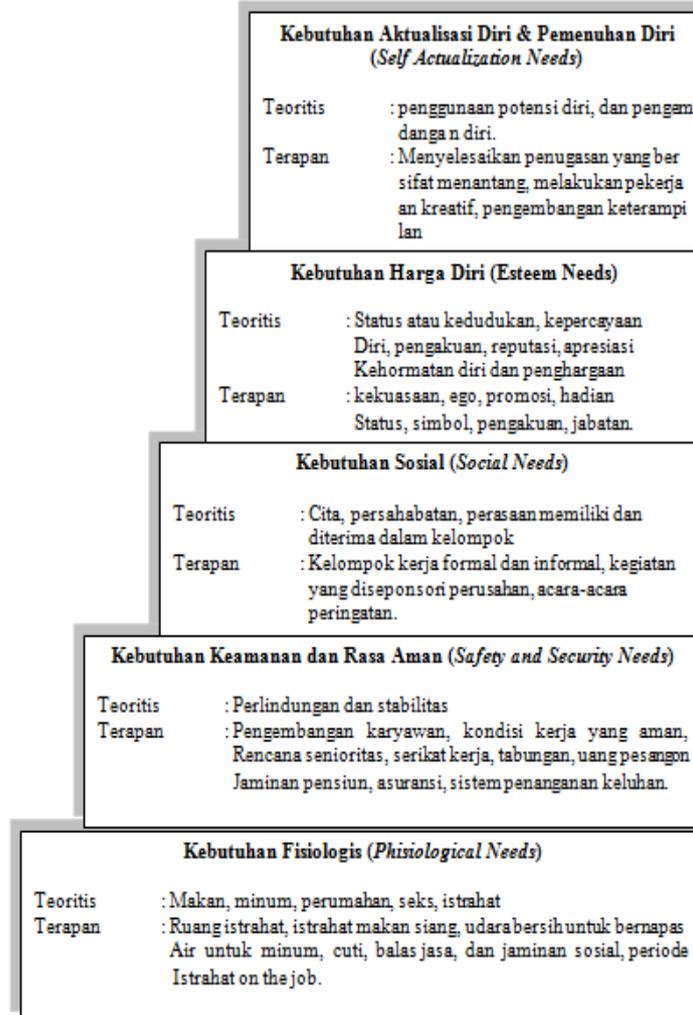
²⁹²*Ibid.*, h. 90.

komponen-komponen lain dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi siswa, sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kreja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

f. Teori-teori Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan. Berikut dikemukakan gambar teori jenjang kebutuhan Maslow gambar 2.3 sebagai berikut:



Sumber: Maslow dalam Wahjono²⁹³

Gambar 2.3. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow

Berdasarkan gambar 2.3 dapat dikemukakan bahwa kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*). Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

a. Faktor - faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sekitar tahun 1950, Herzberg beserta rekan-rekan peneliti lainnya melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja muncul

²⁹³Wahjono, *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja di Kantor* (Yogyakarta: Grasindo, 2010), h. 82.

disebabkan dua kelompok faktor-faktor yang berbeda, yaitu yang mereka beri nama faktor *Motivator* dan faktor *Hygiene* atau faktor pemeliharaan.

Faktor-faktor bagian dari kelompok *hygiene* adalah faktor yang ada kaitannya dengan lingkungan pelaksanaan pekerjaan, dan disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Faktor *motivator* adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan disebut sebagai sumber kepuasan. Jika didapatkan bahwa tingkatan pada faktor *hygiene* begitu rendah maka mengalami ketidakpuasan kerja, namun jika tingkatan pada faktor *hygiene* tinggi, bukan berarti karyawan mengalami kepuasan kerja.

Teori dua faktor dari Herzberg, menyebabkan ketidakpuasan dan kondisi mana yang menyebabkan kepuasan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait terhadap dampak yang lebih luas lagi baik dampak bagi kehidupan pribadi karyawan maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 2.1 Bagan Teori Dua Faktor Herzberg

←		→	
Faktor <i>Hygiene</i> (Pemeliharaan)		Faktor <i>Motivator</i>	
Tidak Puas		Netral	Puas
<i>(Dissatisfaction)</i>		<i>(No Satisfaction)</i>	
<u>Gaji</u>		<u>Pertumbuhan</u>	
Termasuk segala bentuk kompensasi, fokus pada kenaikan gaji atau pengharapan kenaikan gaji yang		Belajar pengetahuan-pengetahuan atau keterampilan-keterampilan baru (skill) yang memungkinkan untuk meningkatkan kedudukan	

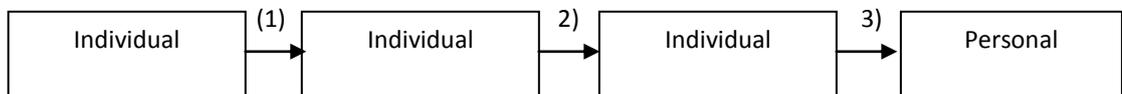
<u>Prosedur Perusahaan</u>	<u>Jenis Pekerjaan</u>
Merasa cukup atau tidak cukup terhadap prosedur perusahaan dan manajemen. Termasuk komunikasi yang buruk, kurangnya delegasi otoritas, prosedur dan	Isi dari pekerjaan, apakah pekerjaan ini menarik atau membosankan, rutin atau bervariasi, kreatif atau menoton, sulit atau mudah, menantang atau tidak menantang
<u>Supervisi</u>	<u>Tanggung Jawab</u>
Kompetensi atau keahlian teknis dari penyelia. Ini termasuk kemauan dari penyelia untuk mengajari bawahannya atau mendelegasikan	Termasuk tanggung jawab dan otoritas dalam pekerjaan bersangkutan.
<u>Hubungan Interpersonal</u>	<u>Pencapaian</u>
Hubungan karyawan dengan atasannya, bawahannya, atau dengan rekan sekerja. Termasuk juga hubungan relasi dan hubungan social dalam lingkungan	Kepuasan individu yang dicapai ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya, dalam memecahkan masalah, ataupun dalam melihat keberhasilan yang dihasilkan atas usaha sendiri
<u>Status</u>	<u>Pengembangan</u>
Kantor pribadi, jabatan penting, memiliki sekretaris, mendapatkan fasilitas	Mengalami peningkatan jenjang karir atau perubahan status ke tingkatan yang lebih tinggi
<u>Kondisi Kerja</u>	<u>Pengakuan</u>
Jam kerja, fasilitas kerja, penataan lampu, peralatan, suhu ruangan, ruangan kerja, ventilasi, dan tampilan ruang kantor	Pengakuan dari orang lain atau manajemen atau hasil kerja yang baik.
<u>Keamanan</u>	
Keamanan posisi pekerja, stabilitas	

Sumber : Handayani.²⁹⁴

Robbins mengemukakan teori pengharapan adalah teori yang mengemukakan kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada

²⁹⁴Handayani, Wiwik. 2001, *Dampak Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM SAMPOERNA, Tbk di Surabaya*, Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8, No. 2.

kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan daya tarik hasil tersebut untuk individu. Secara rinci, teori pengharapan dikemukakan pada gambar 2.4 berikut:²⁹⁵



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education, Inc. 2008. P. 231

Gambar 2.4. Teori Pengharapan

Berdasarkan gambar 2.4 dapat dikemukakan bahwa kinerja individu secara langsung dipengaruhi oleh usaha individual, kinerja individual secara langsung mempengaruhi ganjaran organisasi, dan pada akhirnya organisasi secara langsung mempengaruhi sasaran pribadi. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila seseorang termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih keras, kinerjanya akan meningkat, kinerja yang baik akan menyebabkan penambahan ganjaran organisasi, dan selanjutnya ganjaran itu (bonus, kenaikan gaji) akan memenuhi sasaran pribadi pekerja itu.

Nuraeni mengemukakan tiga dimensi dalam pengukuran motivasi kerja yaitu (a) kebutuhan akan prestasi dengan indikator yang digunakan adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi pada masa depan, tanggung jawab, berani mengambil resiko, kesempatan untuk belajar, dan pemanfaatan waktu, (b) kebutuhan akan kekuasaan dapat diukur dengan menggunakan indikator keinginan untuk menolong, kemampuan untuk meyakinkan orang, tingkat mobilitas vertikal dan keinginan untuk memberi perintah, (c) kebutuhan akan hubungan dengan orang lain pengukuran dapat menggunakan indikator tingkat kesukaan dalam bekerja sama, demokratis, tidak suka

²⁹⁵Stephen Robbin P, *Organizational Behavior*, h. 231.

menyendiri dan suka bersahabat.²⁹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang motivasi kerja guru, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk mampu menjalankan tugas mengajar di sekolah khususnya di dalam kelas. Indikator motivasi kerja guru adalah: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul resiko, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) memiliki rencana kerja dan merealisasikannya, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam hal kajian hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dikemukakan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu:

7. Rani Wulandari (2012) dengan judul hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (Penelitian kuantitatif, tesis UINMED). Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ternyata memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik ternyata mendukung bagi motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru di sekolah.
8. J. Sinaga (2013) dengan judul hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan motivasi dan komitmen guru di sekolah. (Penelitian kuantitatif, tesis UNIMED). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap data penelitian dikemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah.

²⁹⁶Nuraeni, *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h. 120.

9. Novi Handayani (2012) dengan judul penelitian hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. (Penelitian kuantitatif, tesis, UNIMED). Hasil penelitian mengemukakan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

G. Kerangka Berpikir

7. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Kinerja Guru

Kepala madrasah harus dapat menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah senantiasa memperhatikan keterampilan dan kinerja guru dalam mengajar.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah keterampilan komunikasi, guru sebagai pelaksana pendidikan secara langsung, termasuk dalam pengelolaan pembelajaran tentu memiliki keterampilan, khususnya keterampilan berkomunikasi. Keterampilan ini tentu berdampak pada sikap guru terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukannya di sekolah. Sebenarnya tujuan ini adalah menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kualitas pendidikan.

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru baik kemampuan yang bersifat praktis maupun bersifat teoritis. Kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh keinginan guru tersebut meningkatkan kemampuannya. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maka keterampilan berkomunikasi sangat penting, karena keterampilan ini memiliki tujuan meningkatkan mutu pembelajaran, mutu siswa dan mutu sekolah. Keterampilan komunikasi guru mempengaruhi terhadap motivasi kerja guru.

8. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku. Motivasi sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian kepuasan kerja kinerja.

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi komitmen guru dalam bekerja.

9. Hubungan Keterampilan Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*), dan keterampilan (*psychometer*) kepada anak didik. Tugas guru dalam pengajaran juga berperan sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kemampuan dan komitmen

yang tinggi guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk itu guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Salah satu indikasi dari kinerja guru adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu komitmen sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya mengajar di sekolah. Semangat kerja yang tinggi pada diri guru ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk mengajar, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Jika guru tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka guru akan menunjukkan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai motivasi kerja bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Untuk itu, sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja para stafnya, terutama para guru yang dianggap sebagai tulang punggung, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan motivasi adalah kepala sekolah, sebagai atasan langsung guru. Kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kebijakan kepala sekolah terutama dengan kepemimpinan partisipatif akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan oleh guru di sekolah. Pada lingkup penelitian ini, sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi, kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah,

mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan IPTEK, menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat).

Tugas dan kewenangan kepala sekolah tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai kurikulum yang ditentukan pemerintah, dan sesuai kebutuhan sekolah. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah menerapkan kepemimpinan yang benar-benar mendukung terhadap profesionalisme guru dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa ada hubungan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

7. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
8. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.
9. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan komunikasi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Deli Serdang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang deskripsi data setiap variabel yang meliputi data variabel kompetensi guru yang terdiri dari Keterampilan Komunikasi (X_1), Motivasi

Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y). Selanjutnya dilakukan pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis melalui analisis hubungan variabel penelitian, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian. Deskripsi masing-masing variabel secara berurut dimulai dari variabel X_1 , X_2 , dan Y .

Variabel-variabel dimaksud merupakan kajian yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini.

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dari masing-masing variabel ditabulasi sesuai dengan keperluan analisis. Selanjutnya, data yang telah ditabulasi dianalisis dengan statistik deskriptif di antaranya menghitung nilai tendensi sentral dan ukuran penyebarannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum makna yang terkandung dari gugusan sebaran data yang diperoleh. Secara berturut-turut pada bagian berikut akan dideskripsikan data masing-masing variabel tersebut. Deskripsi data mencakup ukuran tendensi sentral, seperti rerata (*mean*), skor rerata dua data tengah (*median*), skor yang memiliki frakuensi terbanyak (*modus*); ukuran tendensi penyebaran, seperti simpangan baku (*standart deviation*), varians (*variance*), rentangan (*range*), skor terendah (minimum), skor tertinggi (maximum), distribusi frekuensi dan histogram.

1. Keterampilan Komunikasi

71

Secara teoritis keterampilan komunikasi adalah kemampuan dalam melakukan komunikasi dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang

terdiri dari indikator yaitu kemampuan mengembangkan sikap positif, kemampuan bersikap luwes dan terbuka, kemampuan tampil bergairah dan sungguh-sungguh, kemampuan mengelola interaksi.

Setelah skor dikomposit maka terdapat skor terendah sebesar 22, skor tertinggi sebesar 35, rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 28,50, Modus (*Mode*) sebesar 29,50, Median (*Me*) sebesar 28,50, varians (*Variance*) sebesar 10,89 dan simpangan baku (*Standar Deviasi*) sebesar 3,29. Dengan demikian penyebaran data keterampilan komunikasi dapat disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan Komunikasi

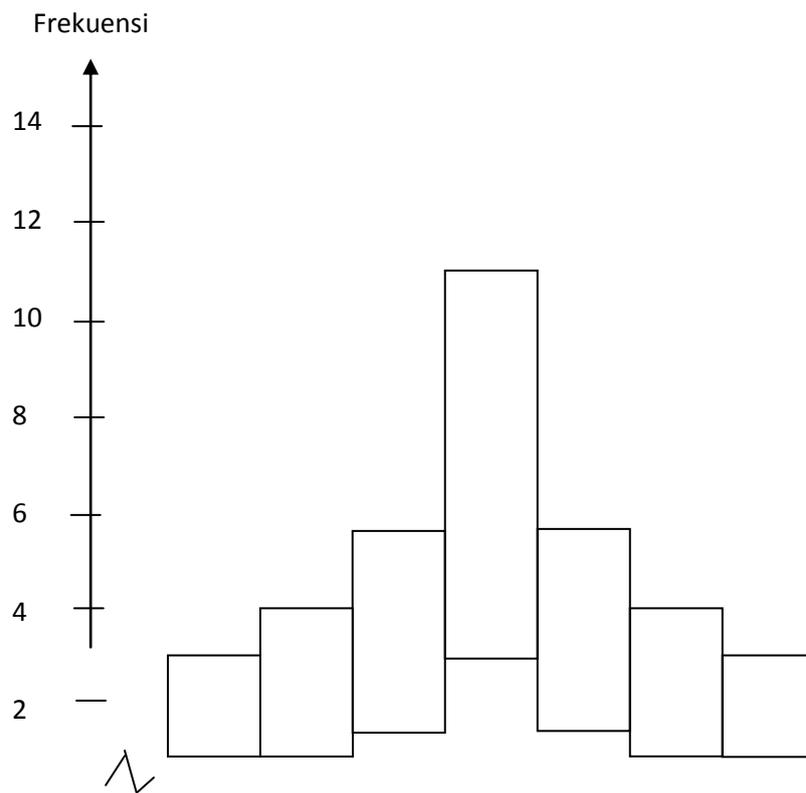
No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	22 - 23	3	8.11 %
2.	24 - 25	4	10.81 %
3.	26 - 27	6	16.22 %
4.	28 - 29	11	29.73 %
5.	30 - 31	6	16.22 %
6.	32 - 33	4	10.81 %
7.	34 - 35	3	8.11 %
Jumlah		37	100.00 %

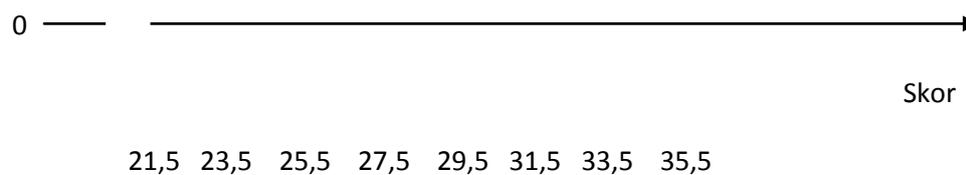
Berdasarkan distribusi frekuensi di atas menunjukkan sebaran data keterampilan berkomunikasi yaitu sebanyak 11 responden (29,73%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 13 orang (35,14%) berada di bawah rata-rata kelas, dan sebanyak 13 orang (34,14%) berada di atas rata-rata kelas. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penyebaran frekuensi variabel

keterampilan berkomunikasi merupakan kurva simetris. Ini ditunjukkan oleh harga median dan modus yang mendekati pada rata-rata.

Hasil analisis deskriptif terhadap keterampilan komunikasi dengan indikator kemampuan dalam melakukan komunikasi dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang terdiri dari indikator yaitu kemampuan mengembangkan sikap positif, kemampuan bersikap luwes dan terbuka, kemampuan tampil bergairah dan sungguh-sungguh, kemampuan mengelola interaksi menunjukkan bahwa 29,73% responden menjelaskan bahwa keterampilan berkomunikasi berada pada skor rata-rata, sebesar 35,14% responden berada di bawah skor rata-rata, dan 34,14% responden berada di atas skor rata-rata.

Penyebaran distribusi nilai skor variabel keterampilan berkomunikasi ditampilkan pada gambar 4.1 histogram sebagai berikut:





Gambar 4.1

Grafik Histogram Keterampilan Berkomunikasi

2. Motivasi Kerja

Secara teoritis motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku dengan indikator motivasi kerja yaitu : memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan merealisasikannya, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Setelah skor dikomposit maka terdapat skor terendah sebesar 80, skor tertinggi sebesar 118, rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 100, modus (*Mode*) sebesar 103,50, Median (*Me*) sebesar 100,50, varians (*Variance*) sebesar 80,00 dan simpangan baku (*Standar Deviasi*) sebesar 8,94. Dengan demikian penyebaran data motivasi kerja dapat disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

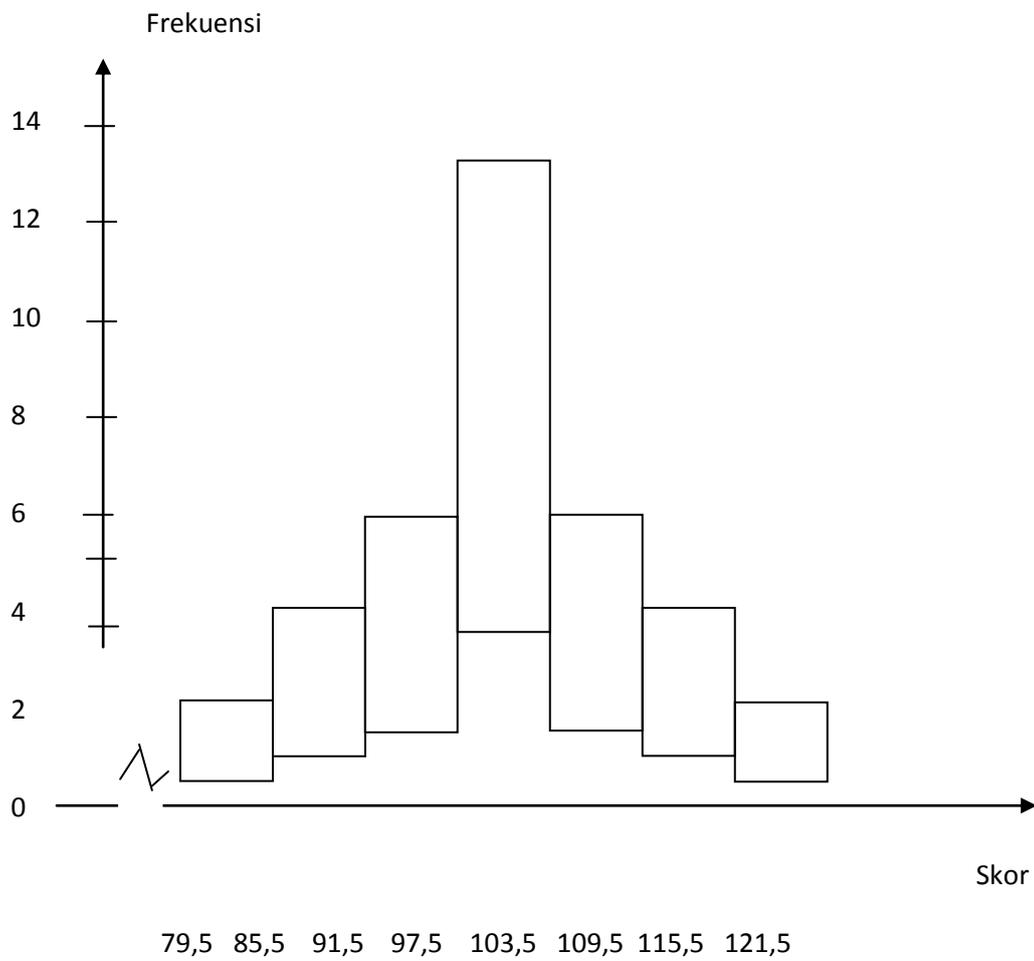
No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	80 - 85	2	5.41 %

2.	86 - 91	4	10.81 %
3.	92 - 97	6	16.22 %
4.	98 - 103	13	35.14 %
5.	104 - 109	6	16.22 %
6.	110 - 115	4	10.81 %
7.	116 - 121	2	5.41 %
Jumlah		37	100.00 %

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas menunjukkan sebaran data motivasi kerja yaitu sebanyak 13 responden (35,14%) berada di pada rata-rata kelas, sebanyak 12 orang (32,43%) berada di bawah rata-rata kelas, dan sebanyak 12 orang (32,43%) berada di atas rata-rata kelas. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penyebaran frekuensi variabel motivasi kerja merupakan kurva simetris. Ini ditunjukkan oleh harga median dan modus yang mendekati pada rata-rata.

Hasil analisis deskriptif terhadap motivasi kerja dengan indikator memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja dan merealisasikannya, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, merealisasikan rencana yang telah diprogramkan menunjukkan bahwa 35,14% responden berada skor rata-rata, sebanyak 32,43% responden berada di bawah skor rata-rata, dan sebanyak 32,43% responden berada pada skor rata-rata.

Penyebaran distribusi nilai skor variabel motivasi kerja ditampilkan pada gambar 4.2 histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2

Grafik Histogram Motivasi Kerja

3. Kinerja Guru

Secara teoritis kerja guru adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai profesi, yaitu kemampuan: menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Setelah skor dikomposit maka terdapat skor terendah sebesar 78, skor tertinggi sebesar 120, skor rata-rata (*Mean*) sebesar 101,50, Modus (*Mode*) sebesar 105,50, median (*Me*) sebesar 102,00 varians (*Variance*) sebesar 119,78 dan simpangan baku (*Standar Deviasi*) sebesar 10,94. Dengan demikian penyebaran data kinerja guru dapat disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

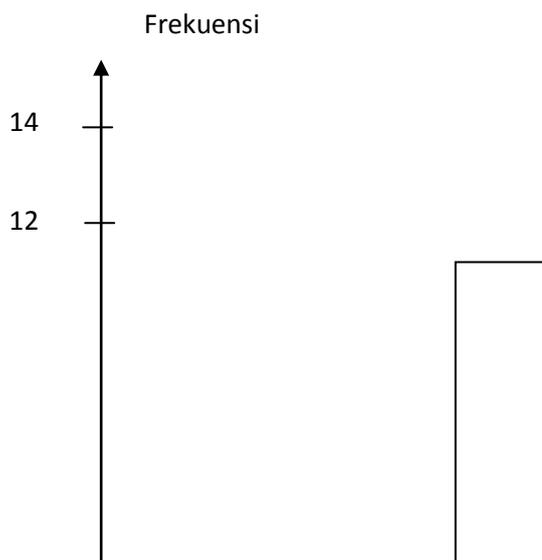
Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

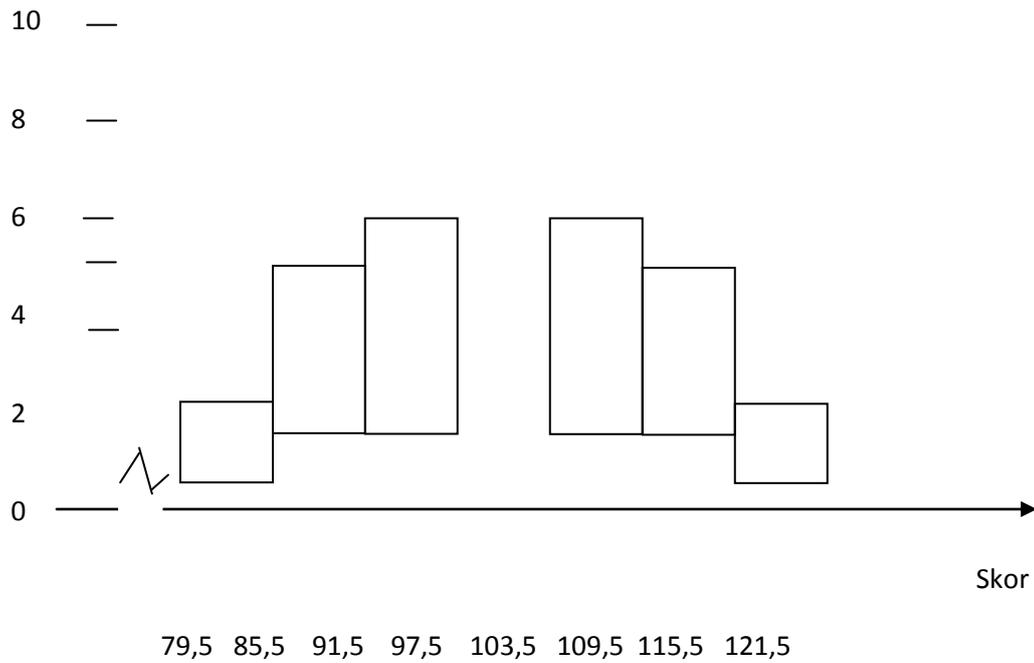
No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	78 - 84	2	5.41 %
2.	85 - 91	5	13.51 %
3.	92 - 98	6	16.22 %
4.	99 - 105	11	29.73 %
5.	106 - 112	6	16.22 %
6.	113 - 119	5	13.51 %
7.	120 - 126	2	5.41 %
	Jumlah	37	100.00 %

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas menunjukkan sebaran data kinerja guru sebanyak 11 responden (29,73%) berada di pada skor rata-rata, sebanyak 13 responden (35,14%) berada di bawah skor rata-rata, dan sebanyak 13 responden (35,14%) berada di atas skor rata-rata. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penyebaran frekuensi variabel kinerja guru merupakan kurva simetris. Ini ditunjukkan oleh harga median dan modus yang mendekati pada rata-rata.

Hasil analisis deskriptif terhadap kinerja guru dengan indikator menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran, menunjukkan bahwa sebesar 29,73% responden berada pada skor rata-rata, sebesar 35,14% responden berada di bawah skor rata-rata, dan sebesar 35,14% responden berada di atas skor rata-rata

Penyebaran distribusi nilai skor variabel kinerja guru ditampilkan pada gambar 4.3 histogram sebagai berikut:





Gambar 4.3
Histogram Kinerja Guru

B. Kategori Variabel Penelitian

1. Kecenderungan Keterampilan Komunikasi

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel keterampilan komunikasi digunakan harga rata-rata ideal (Mi) dan harga Standar Deviasi Ideal (SDI). Dari hasil perhitungan telah diperoleh harga Mi sebesar 28,50 dan Sdi sebesar 2,17. Tingkat kecenderungan variabel keterampilan berkomunikasi guru dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategori Tingkat Kecenderungan

Keterampilan Komunikasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	31,75 ke atas	13	35.14	Tinggi
2.	28,50 s/d 30,75	11	29.73	Cukup
3.	25,25 s/d 27,50	6	16.22	Kurang
4.	24,25 ke bawah	7	18.92	Rendah
Jumlah		37	100,00 %	

Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel keterampilan berkomunikasi guru yaitu sebesar 35,14% adalah termasuk kategori tinggi, sebesar 29,73% adalah termasuk kategori cukup, sebesar 16,22% adalah termasuk kategori kurang, dan sebesar 18,92% adalah termasuk kategori rendah. Dengan demikian berdasarkan perolehan persentase kategori tingkat kecenderungan variabel keterampilan berkomunikasi dapat dikemukakan kesimpulan bahwa tingkat kecenderungan variabel keterampilan berkomunikasi adalah termasuk kategori tinggi.

2. Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru digunakan harga rata-rata ideal (Mi) dan harga Standar Deviasi Ideal (SDi). Dari hasil

perhitungan telah diperoleh harga $M_i = 99,00$, dan $SD_i = 6,33$. Tingkat kecenderungan motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategori Tingkat Kecenderungan
Motivasi Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	108,50 ke atas	12	32.43	Tinggi
2.	99,00 s/d 107,50	13	35.14	Cukup
3.	89,50 s/d 98,00	6	16.22	Kurang
4.	88,50 ke bawah	6	16.22	Rendah
Jumlah		37	100,00 %	

Berdasarkan perhitungan tabel 4.5 di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru sebesar 32,43% adalah termasuk kategori tinggi, sebesar 35,14% adalah termasuk kategori cukup, sebesar 16,22% adalah termasuk kategori kurang, dan sebesar 16,22% adalah termasuk kategori rendah. Dengan demikian berdasarkan perolehan persentase kategori tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru dapat dikemukakan bahwa tingkat kecenderungan variabel motivasi kinerja guru adalah termasuk kategori cukup.

3. Kecenderungan Kinerja Guru

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kinerja guru digunakan harga rata-rata ideal (M_i) dan harga Standar Deviasi Ideal (SD_i). Dari hasil perhitungan telah diperoleh harga $M_i = 99,00$, dan $SD_i = 7,00$. Tingkat kecenderungan kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Kategori Tingkat Kecenderungan

Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	109,50 ke atas	13	35.14	Tinggi
2.	99,00 s/d 108,50	11	29.73	Cukup
3.	88,50 s/d 98,00	6	16.22	Kurang
4.	87,50 ke bawah	7	18.92	Rendah
Jumlah		37	100,00 %	

Berdasarkan perhitungan tabel 4.6 di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel kinerja guru sebesar 35,14% adalah termasuk kategori tinggi, sebesar 29,73% adalah termasuk kategori cukup, sebesar 16,22% adalah termasuk kategori kurang, dan

sebesar 18,92% adalah termasuk kategori rendah. Dengan demikian berdasarkan perolehan persentase kategori tingkat kecenderungan variabel kinerja guru berdasarkan indentifikasi tingkat kecenderungan variabel kinerja guru adalah termasuk kategori tinggi.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data tiap variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Liliefors. Syarat normal dipenuhi apabila $L_o < L_{Tabel}$. Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikan 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga L_o yang diperoleh dengan L_{Tabel} dengan taraf 5%. Berikut disajikan rangkuman analisis uji normalitas pada tabel 4.7 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7

Rangkuman Analisis Uji Normalitas

Variabel Penelitian

No	Galat Baku	N	L_o	$L_t (0.05)$	Kesimpulan
1.	$X_1 - Y$	37	0,1233	0,1456	Normal
2.	$X_2 - Y$	37	0,1431	0,1456	Normal

Pada tabel 4.87 di atas diperoleh bahwa harga $L_o < L_t$ pada taraf signifikan 5%. Hal ini dapat ditegaskan bahwa data keterampilan komunikasi atas kinerja guru berdistribusi normal, data motivasi kerja atas kinerja guru adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan persyaratan pengujian normalitas data telah memenuhi persyaratan analisis, sehingga dapat dilakukan tahapan pengujian selanjutnya untuk persyaratan pengujian hipotesis.

2. Uji Homogenitas Variabel Penelitian

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{Tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk variabel penelitian pada tabel 4.8 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8

Ringkasan Analisis Homogenitas Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Dk	χ^2_{hitung}	χ^2_{Tabel} ($\alpha=0,05\%$)
1.	Kinerja guru (Y) berdasarkan Keterampilan komunikasi (X_1)	36	14,89	58,30
2.	Kinerja guru (Y) berdasarkan Motivasi kerja (X_2)	36	15,83	53,80

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui untuk uji homogenitas data variabel kinerja guru berdasarkan keterampilan berkomunikasi bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{Tabel}$ yaitu $14,89 < 58,30$, pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 36$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kinerja guru berdasarkan keterampilan berkomunikasi adalah homogen. Dengan demikian pengujian terhadap variabel kinerja guru berdasarkan keterampilan berkomunikasi memenuhi persyaratan homogen.

Sedangkan untuk uji homogenitas data variabel kinerja guru berdasarkan motivasi kerja diperoleh bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{Tabel}$ yaitu $15,83 < 53,80$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 36$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kinerja guru berdasarkan motivasi kerja adalah homogen. Dengan demikian pengujian terhadap variabel kinerja guru berdasarkan motivasi kerja memenuhi persyaratan homogen.

3. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel.

Berikut dikemukakan ringkasan analisis varians yang menguji kelinieritas dan keberartian persamaan regresi X_1 atas Y dengan persamaan regresi $Y = 43,399 + 1,816X_1$

Tabel 4.9

Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan X_1 atas Y

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _o	F _{Tabel} ($\alpha=0,05\%$)
Total	37				
Regresi(a)	1	342529.730	342529.730	14.690	2,510
Regresi(b/a)	1	1546.216	1546.216		
Residu(S)	35	3684.054	105.259		
Tun Cocok (TC)	10	1021.488	102.149	0.959	2,240
Galat(G)	25	2662.567	106.503		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa F_{Tabel} dengan db (10:25) pada taraf signifikan 5% adalah 2,240 sedangkan F_o yang diperoleh adalah 0,959. Ternyata $F_o < F_t$ ($0,959 < 2,240$) sehingga persamaan regresi $Y = 43,399 + 1,816X_1$ adalah linier pada taraf 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{Tabel} dengan dk (1:37) pada taraf 5% adalah 2,510 sehingga F_{hitung} yang diperoleh adalah 14,690. Ternyata $F_o > F_t$ ($14,690 > 2,510$) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi X_1 atas Y mempunyai hubungan yang linier dan berarti taraf signifikan 5%.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka berikutnya yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel kinerja guru dengan keterampilan berkomunikasi.

Berikut dikemukakan ringkasan analisis varians yang menguji kelinieritas dan keberartian persamaan regresi X_2 atas Y dengan persamaan regresi yaitu $Y = 47,042 + 0,540X_2$

Tabel 4.10

Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan X_2 atas Y

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fo	F_{Tabel} ($\alpha=0,05\%$)
Total	37				
Regresi(a)	1	342529.730	342529.730	9.210	2,510
Regresi(b/a)	1	1089.587	1089.587		
Residu(S)	35	4140.683	118.305		
Tun Cocok (TC)	19	2749.350	144.703	1.664	2,240
Galat(G)	16	1391.333	86.958		

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa F_{Tabel} dengan db (19:16) pada taraf signifikan 5% adalah 2,240 sedangkan F_o yang diperoleh adalah 1,664. Ternyata $F_o < F_t$ ($1,664 < 2,240$) sehingga persamaan regresi $Y = 47,042 + 0,540X_2$ adalah linier pada taraf 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{Tabel} dengan dk (1:37) pada taraf 5% adalah 2,510 sehingga F_{hitung} yang diperoleh adalah 9,210. Ternyata $F_o > F_t$ ($9,210 > 2,510$), sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas X_2 mempunyai hubungan yang linier dan berarti taraf signifikan 5%.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan

teknik statistik dan analisis regresi, maka berikutnya yang diperhatikan atau diuji adalah hubungan antara variabel kinerja guru dengan motivasi kerja.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Kinerja Guru

Hipotesis statistik yang diuji, yaitu sebagai berikut :

$$H_o : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Dari perhitungan korelasi antara keterampilan komunikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh harga sebesar 0,544 sedangkan r_{Tabel} N= 37 pada taraf 5% sebesar 0,304. Dengan harga r_{hitung} 0,544 diperoleh $t_{hitung}=3,833$. Harga t_{hitung} untuk N=37 pada taraf 5% adalah 1,681. Hasil perhitungan korelasi antara keterampilan komunikasi dengan kinerja guru dapat dikemukakan pada tabel 4.11 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y

Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{Tabel}
r_{y1}	0,544	0,295	3,833	1,681

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa harga $r_{hitung} > r_{Tabel}$ ($0,544 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian dengan menggunakan uji-t. Harga $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($3,833 > 1,681$), oleh karena itu H_0 dapat ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan berarti antara keterampilan komunikasi dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan Y sebesar 0,561, sedangkan r_{Tabel} taraf 5% N=37 sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga r_{hitung} 0,561 diperoleh $t_{hitung} = 3,956$. Harga t_{Tabel} N=37 taraf 5% adalah 1,681. Karena harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,956 > 1,681$) maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan berarti antara keterampilan komunikasi dengan kinerja guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hipotesis statistik yang diuji, yaitu sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Dari perhitungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh harga sebesar 0,456, sedangkan r_{Tabel} N= 37 pada taraf 5% sebesar 0,304. Dengan harga r_{hitung} 0,456 diperoleh $t_{hitung}=3,035$. Harga t_{hitung} untuk N=37 pada taraf 5% adalah 1,681. Hasil perhitungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dikemukakan pada tabel 4.12 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y

Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{Tabel}
r_{y_2}	0,456	0,208	3,035	1,681

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,456 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian dengan menggunakan uji- t. Harga $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($3,035 > 1,681$), oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan Y sebesar 0,480, sedangkan r_{tabel} taraf 5% N=37 sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t dengan harga r_{hitung} 0,480 diperoleh $t_{hitung} = 3,189$. Harga t_{Tabel} N=37 taraf 5% adalah 1,681. Karena harga $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($3,189 > 1,681$) maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

3. Hubungan Keterampilan Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y)

Hipotesis yang di uji, yaitu sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y12} > 0$$

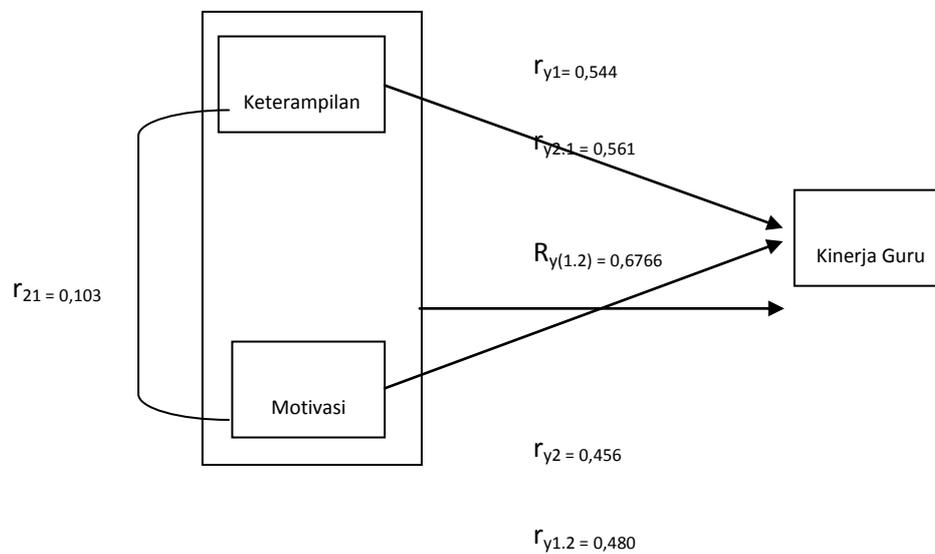
Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,6766$, sedangkan r_{Tabel} dengan $N=37$ taraf 5% sebesar 0,304. Hasil perhitungan korelasi antara keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dikemukakan pada tabel 4.13 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian
Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinan (R^2)	F_{hitung}	F_{tabel}
$R_{y_{12}}$	0,6766	0,4578	35,571	4,111

Berdasarkan tabel di atas diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,6766 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F dengan harga $r_{hitung} = 0,6766$ diperoleh $F_{hitung} = 35,571$. Harga F_{tabel} untuk $N=37$ pada taraf 5% adalah 4,111, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,571 > 4,111$), oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan berarti antara keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya dapat dikemukakan hasil perhitungan pengujian hipotesis pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.4

Gambaran Umum Hasil Penelitian Hubungan Variabel

Keterangan:

r_{y1} = Koefisien korelasi keterampilan komunikasi dengan kinerja guru

$r_{y2.1}$ = Koefisien korelasi parsial keterampilan komunikasi dengan kinerja guru

$R_{y(1.2)}$ = Koefisien korelasi ganda keterampilan komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru

r_{y2} = Koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja guru

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi parsial motivasi kerja dengan kinerja guru

r_{21} = Koefisien korelasi antara keterampilan komunikasi dengan kinerja guru

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan oleh peneliti teruji secara empiris. Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara dengan besar koefisien korelasi sebesar $r = 0,544$, besaran ini menunjukkan keduanya tergolong memiliki hubungan yang sedang.

Besar kontribusi ini menunjukkan sumbangan yang relatif kecil. Namun sungguhpun demikian, temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi guru di yang ada MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara perlu diperhatikan sehingga menjadi lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Sebagaimana diketahui bahwa keterampilan komunikasi guru merupakan kegiatan yang paling penting dalam hubungannya dengan upaya meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan peningkatan pada hasil belajar siswa.

Dalam dunia pendidikan masa kini tugas seorang guru semakin kompleks, selain mentransfer materi dan pengetahuan guru juga harus mampu menggali serta mengembangkan potensi siswanya. Namun porsi terbesar dari profesi keguruan ini pada garis besarnya meliputi, menguasai bahan pengajaran, melaksanakan program belajar-mengajar, mengelola proses belajar-mengajar, serta menilai kegiatan belajar-mengajar. Dari permasalahan tersebut maka peneliti bermaksud akan mengaitkannya dengan ketrampilan berkomunikasi dan mengontrol emosional guru terhadap kegiatan belajar mengajar.

Tiga komponen penting dalam penyampaian pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penjelasan. Ketiga komponen tersebut berinteraksi

membentuk suatu sistem. Sama halnya dengan pembelajaran di sekolah, perencanaan lewat penjelasan yang diterima tentang isi pembicaraan seharusnya disampaikan secara lengkap dengan sistematika dan tidak berkepanjangan atau bertele-tele, sehingga dalam pelaksanaannya pembicaraan bisa menjadi lebih konsisten dengan inti permasalahan.

Namun dalam evaluasinya pembicaraanpun terkadang masih merambat ke hal-hal di luar permasalahan yang dibicarakan, terkecuali jika hal itu diambil sekedar sebagai referensi atau sebagai loncatan berfikir, jadi perlu perbaikan untuk dibatasi dan dijaga jangan sampai berkembang lebih jauh. Maka dalam situasi ini keterampilan berkomunikasi seorang guru sangat diperlukan agar siswa memahami dan mengerti maksud tujuannya.

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain, yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan lain sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

Pada hakikatnya kegiatan belajar mengajar adalah suatu proses komunikasi. Proses komunikasi (proses penyampaian pesan) harus diciptakan, diwujudkan melalui kegiatan penyampaian dan tukar menukar pesan atau informasi oleh setiap guru dan peserta didik. Yang dimaksud pesan atau informasi dapat berupa pengetahuan, keahlian, ide dan pengalaman

Keterampilan komunikasi dan bidang profesional pada guru terdapat kaitan yang signifikan dalam menunjang suatu profesi atau karier yang menuntut kemampuan pemahaman pada sifat dasar komunikasi. Dengan pernyataan itu menjelaskan bahwa komunikasi memberikan pengaruh dan ikut juga membantu perkembangan profesi guru, terutama dalam kegiatan belajar mengajar yang jelas sangat memerlukan skill atau ketrampilan komunikasi guru.

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lain dan alam disekitarnya (interaksi sosial) untuk mendukung kelangsungan hidupnya. Dalam berinteraksi itulah dibutuhkan komunikasi baik dalam bahasa verbal (bahasa lisan/tulisan) maupun bahasa isyarat (bahasa tubuh atau simbol). Dalam Islam komunikasi dibutuhkan untuk saling mengenal, menyampaikan pesan, saling bekerja sama, berbuat kebajikan dll, baik untuk tujuan-tujuan kemasyarakatan, keagamaan maupun tujuan individual.²⁹⁷

Proses komunikasi berjalan secara primer dan sekunder, proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna yang secara langsung mampu menterjemahkan pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan. Bahwa bahasa adalah yang paling banyak digunakan dalam proses komunikasi secara primer karena hanya bahasalah yang mampu menterjemahkan pikiran dan perasaan orang lain baik berupa ide, informasi dan opini. Sedangkan isyarat, gambar dan warna digunakan dalam keadaan tertentu untuk mendukung media bahasa dalam penyampaian pesan atau pikiran.

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan Komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi adalah surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan lain-lain. Keefektifan dan efesien dalam menyampaikan pesan adalah komunikasi tatap muka karena kerangka acuan komunikan dapat diketahui oleh komunikator, dan dalam umpan balik berlangsung seketika dalam arti komunikator mengetahui tanggapan atau reaksi komunikan pada saat itu juga.

²⁹⁷Akhmad Muhamimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 47.

Dari penjelasan di atas tentang proses komunikasi yang terdiri dari proses komunikasi secara primer dan proses komunikasi secara sekunder, maka dalam komunikasi pendidikan yaitu komunikasi yang terjadi antara guru dengan siswanya menggunakan proses komunikasi secara primer, karena jelas antara guru dan siswa komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dalam situasi tatap muka, dimana tanggapan komunikan akan dapat segera diketahui dan umpan balik yang terjadi secara langsung sehingga komunikasi primer lebih efektif dan efisien dibandingkan proses komunikasi sekunder. Dalam proses komunikasi sekunder seperti yang telah dijelaskan diatas terjadi dalam situasi antara komunikator dan komunikan relatif jauh dan tidak selalu terjadi dalam situasi tatap muka. Ditinjau dari prosesnya, pendidikan adalah komunikasi dalam arti bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan. Lazimnya pada tingkatan bawah dan menengah pengajar itu disebut guru.

Tujuan pendidikan adalah khas atau khusus yaitu meningkatkan pengetahuan seseorang mengenai suatu hal sehingga dapat dikuasai dan tujuan pendidikan itu akan tercapai jika prosesnya komunikatif karena jika prosesnya tidak komunikatif maka tujuan pendidikan tidak dapat tercapai.

Alasan umum orang mengikuti kelompok kecil adalah belajar dari orang lain. Belajar terjadi dalam bermacam-macam cara dan paling biasa dalam kelas. Asumsi yang mendasari belajar kelompok, adalah ide dari dua kepala, biasanya lebih baik dari satu kepala. Pada umumnya pendidikan berlangsung secara berencana di dalam kelas secara tatap muka (*face to face*), karena kelompoknya kecil dan terjadi komunikasi dalam bentuk komunikasi kelompok tetapi sewaktu-waktu dapat berubah menjadi komunikasi antar persona dan terjadilah komunikasi dua arah atau dialog dimana pelajar menjadi komunikan dan komunikator, demikian pula sang pengajar.

Terjadinya komunikasi dua arah ini apabila pelajar bersikap responsif, mengetengahkan pendapat atau pertanyaan baik diminta maupun tidak diminta. Jika pelajar pasif dalam arti hanya mendengarkan tanpa ada respon atau gairah untuk mengekspresikan suatu pernyataan atau pertanyaan, maka meskipun komunikasi itu

bersifat tatap muka, tetap saja berlangsung satu arah sehingga komunikasi menjadi tidak efektif.

Dalam kaitannya dengan komunikasi pembelajaran, Rosalin mengemukakan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan beberapa aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan diperlukan berbagai ketrampilan, diantaranya adalah ketrampilan membelajarkan dan ketrampilan mengajar.²⁹⁸

Dengan demikian ketrampilan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Sebenarnya terdapat macam-macam komunikasi dalam pembelajaran. Menurut Hermawan yaitu secara langsung dan secara tidak langsung.²⁹⁹ Keterampilan secara langsung diantaranya keterampilan bertanya, keterampilan memberikan penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengajar kelompok kecil dan individual. Sedangkan macam ketrampilan secara tidak langsung antara lain dilakukan lewat media, yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang tujuan belajar, memotivasi siswa, menyajikan informasi, merangsang diskusi, dan mengarahkan kegiatan siswa

Jika keterampilan komunikasi guru tidak diperhatikan dan tidak dilakukan dengan baik tentu dapat menimbulkan masalah. Tidak dapat hindari bahwa hal ini bisa memberikan pengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengajar dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Untuk dapat meningkatkan keterampilan komunikasi guru dengan baik, perlu bagi guru untuk memperhatikan kemampuan dan meningkatkan keterampilan dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan keterampilan dalam mengajar.

²⁹⁸Elin Rosalin, *Bagaimana Menjadi Guru Inspiratif* (Bandung :Karsa Mandiri Persada, 2008), h. 124.

²⁹⁹Hendy Hermawan, *Dasar-dasar Komunikasi dan Keterampilan Dasar Mengajar* (Bandung : Citra Praya, 2006), h. 34.

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru baik kemampuan yang bersifat praktis maupun bersifat teoritis. Kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh keinginan guru tersebut meningkatkan kemampuannya. Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna.

Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru, yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru yang menjadi faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik yang nantinya berimplikasi terhadap perbaikan pendidikan pada umumnya, perbaikan mutu lulusan khususnya. Dalam pelaksanaan tugasnya guru harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* yang berkualitas ditentukan berbagai faktor, diantaranya adalah melalui kompetensi guru yang baik, karena kompetensi guru yang baik akan meningkatkan kualitas mengajarnya, sehingga akan bersinergi terhadap output siswa yang berkualitas.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi guru yang harus dimiliki seorang guru dalam memenuhi syarat menjadi guru terdiri dari pendidikan formal berkaitan dengan mata ajar yang diampu atau pendidikan dan latihan. Dari uraian ini pula dapat disimpulkan untuk menentukan keterampilan komunikasi guru mencakup tingkat pendidikan formal, latihan-latihan yang berkaitan dengan mata ajar yang diampu dan latihan-latihan yang berkaitan dengan pengelolaan kelas.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Temuan kedua dalam penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara dengan besar koefisien korelasi mencapai $r = 0,456$ besaran ini menunjukkan bahwa keduanya tergolong memiliki hubungan yang cukup. Walaupun besar sumbangan ini tergolong cukup namun satu hal yang menarik bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu prasyarat bagi peningkatan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara harus dibarengi dengan peningkatan motivasi kerja guru.

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi. Termasuk dalam dunia pendidikan, terutama guru. Guru yang memiliki motivasi diartikan sebagai seorang guru yang selalu bersemangat, bekerja, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Guru yang memiliki motivasi tentu memperhatikan kedisiplinan. Guru yang berdisiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan sekolah. Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan untuk memberikan semangat kerja guru dan kemampuan guru dalam menegakkan disiplin diri yang merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, supaya wujud kesadaran bersama atas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan.

Meneliti guru salah seorang pelaksana dalam kegiatan pendidikan disekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Menurut Wahjosumijo motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang bisa berupa, kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, atau cita-cita yang menyangkut kemasa depan, sedang faktor-faktor

luar diri dapat ditimbulkan oleh oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor instrinsik dan ekstrinsik, motivasi timbul karena adanya rangsangan.³⁰⁰

Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, sebagaimana sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajar. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi, yang dimulai dari dalam dirinya sendiri. Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan dalam hal ini adalah guru itu sendiri. Oleh karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seseorang guru adalah motivasi kerja. Karena motivasi ini berkaitan dengan tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan, tetapi motivasi instrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi instrinsik tersebut antara lain bangga akan dirinya dapat melakukan pekerjaan, yang orang lain belum tentu mampu untuk melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaan. Seseorang akan lebih menitikberatkan pada jenis insentif dan tujuan yang berusaha dicapai oleh seseorang untuk dipuaskan dan dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi atau perilaku kerja perlu memahami apa yang memotivasi orang dalam bekerja. Motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari kepuasan yang diperoleh seseorang dalam bekerja. Dengan demikian kinerja akan lebih baik jika adanya motivasi seseorang dalam bekerja termasuk juga motivasi kerja pada guru dalam meningkatkan kinerja.

3. Hubungan Keterampilan Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja guru

³⁰⁰Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), h. 50.

Temuan ketiga penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi efektif terhadap kinerja guru dengan angka korelasi sebesar $=0,6766$. Memperhatikan besaran kontribusi ini, hasil pengujian ini membuktikan bahwa keterampilan komunikasi dan disiplin guru merupakan dua faktor yang penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara. Namun demikian, di sisi lain keterampilan komunikasi guru di tempat penelitian ini harus lebih ditingkatkan karena kontribusinya berada pada kategori kecil. Peningkatan keterampilan komunikasi dan disiplin diharapkan akan lebih memaksimalkan peningkatan kinerja guru untuk masa yang akan datang.

Guru sebagai salah satu faktor pendidikan yang memiliki peranan yang paling strategis, sebab guru sebetulnya pemain yang paling menentukan dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan, sarana dan fasilitas yang kurang memadai dapat teratasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberi manfaat. Selanjutnya, di bidang guru harus memenuhi persyaratan untuk menjadi tenaga profesional di bidang keguruan.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan faktor utama dalam mendukung keberhasilan pembelajaran dan mampu melahirkan siswa yang berkualitas. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Hamzah (2007: 49) mengemukakan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.³⁰¹

³⁰¹Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan Indonesia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 49.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Profesionalitas dan kualitas kerja para guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan komunikasi yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan termasuk dalam

memperhatikan keterampilan, motivasi kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, keterampilan komunikasi, motivasi kerja sehingga guru maupun anak didik adalah bagian penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah sebagai bukti peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi intern dan ekstern dari guru itu sendiri termasuk keterampilan komunikasi dan motivasi kerja.

4. Keterbatasan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan agar sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Selama pelaksanaan penelitian ini, sampai diperolehnya hasil penelitian masih terdapat kekurangan dan kelemahan sebagai akibat keterbatasan yang ada, sehingga hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang terdapat dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya membahas dua variabel yang berkenaan dengan kinerja guru, variabel keterampilan komunikasi dan motivasi kerja. Penggunaan dan pengukuran dengan menggunakan angket ini tentu memiliki keterbatasan terutama kurangnya kejujuran responden instrumen terutama yang berkaitan dengan keadaan diri yang sebenarnya.
2. tidak melakukan pengawasan secara cermat terhadap kebenaran responden penelitian terutama pada saat memberikan jawaban pada angket penelitian.
3. Instrumen pengumpul data yang digunakan belum sepenuhnya dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun telah dilakukan validasi dan ujicoba, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun instrumen, sehingga masih terdapat pernyataan yang kurang tepat dan sesuai dengan apa yang dimaksudkan pada teori dan indikator yang dikemukakan.
4. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara, sehingga hasil penelitian ini masih berskala kecil sehingga kesimpulan

penelitian tidak sepenuhnya dapat digeneralkan pada sekolah lain yang lebih memiliki jumlah responden yang lebih besar.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian selanjutnya dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan keterampilan komunikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara dengan besar koefisien korelasi sebesar $r = 0,544$.
2. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara besar koefisien korelasi mencapai $r = 0,456$.
3. Keterampilan komunikasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru (Y) di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara dengan besar koefisien korelasi mencapai $r = 0,6766$.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan kesimpulan bahwa keterampilan komunikasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi bagi upaya meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan dapat dipahami bahwa kedua variabel prediktor yang diteliti yakni keterampilan sosial guru dan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama ternyata memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja guru. Kedua

prediktor ini perlu lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru terutama dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara. Secara khusus kepada guru mata pelajaran secara integral diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik untuk masa yang akan datang dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAS Al-Washliyah Pakam Kabupaten Batubara.

Apabila kedua variabel prediktor yaitu keterampilan komunikasi guru dan motivasi kerja kurang mendapat perhatian khususnya oleh pihak pimpinan di sekolah, maka bisa saja memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Sebagai akibatnya adalah peningkatan kinerja guru secara umum sehingga mengakibatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan akan menurun. Hal ini terutama dilihat dari kontribusi keterampilan komunikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang perlu diperhatikan baik oleh guru itu sendiri maupun oleh kepala sekolah.

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama, maka dapat ditegaskan pentingnya keterampilan komunikasi bagi guru. Kemampuan keterampilan komunikasi mendukung bagi kemampuan guru dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di kelas sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan efisien selama pelaksanaan pembelajaran.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua, maka dapat ditegaskan pentingnya motivasi kerja pada setiap guru di sekolah. Dengan adanya motivasi kerja tentu akan menumbuhkan semangat kerja pada diri guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga guru benar-benar memiliki kemampuan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, khususnya kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.
3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, maka dapat ditegaskan bahwa keterampilan komunikasi dan motivasi kerja menjadi bagian penting yang harus dimiliki oleh guru

dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan komunikasi dan motivasi harus sejalan dan benar-benar dimiliki guru sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terkait dengan pentingnya keterampilan komunikasi dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah, maka perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan keterampilan komunikasi guru, maka upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan khususnya terhadap pengembangan tentang keterampilan diri. Sebagai kepala sekolah upaya yang dapat dilakukan dengan memperhatikan, memberikan arahan, pengawasan dan membuat kebijakan sesuai dengan kebutuhan guru dalam bekerja. Kepala sekolah tidak membuat keputusan yang hanya memperhatikan kebutuhan seorang guru atau kelompok guru tertentu karena hal ini akan menimbulkan pengaruh buruk terhadap kinerja guru. Kepala sekolah perlu senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan guru, selalu memperhatikan kebutuhan guru dalam mengajar di kelas, melakukan pengawasan yang baik dan melakukan kerjasama dengan guru sebelum membuat keputusan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung satu sama lainnya. Oleh karena itu diperlukan peran guru dan kepala sekolah untuk membuat program kerja bersama yang dapat memberikan dukungan terhadap keharmonisan kerja sama di lingkungan sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang benar-benar mampu dan berhasil dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.
3. Upaya meningkatkan kinerja guru adalah memperhatikan keterampilan, disiplin kerja guru dan motivasi guru dalam bekerja. Kepala sekolah melalui supervisi yang baik tentu harus memperhatikan hal tersebut, terutama ketika membuat pengawasan, pengarahan serta kebijakan pengambilan keputusan yang tepat yang

mendukung bagi peningkatan keterampilan dan motivasi kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah harus mampu menjalin kerjasama dengan baik dengan sesama guru di sekolah dengan selalu memberikan perhatian, pengarahan, pengawasan serta penghargaan kepada guru sehingga tumbuhnya motivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian di atas, maka disarankan kepada:

1. Guru MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara untuk berupaya melaksanakan tugas sebaik mungkin dengan mengoptimalkan kompetensi profesional. Dengan demikian tugas sebagai pendidik akan dapat berjalan dengan baik.
2. Kepala MAS Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara agar membina memperhatikan peningkatan keterampilan guru maupun kedisiplinan kerja untuk masa-masa akan datang. Melalui upaya ini diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan peningkatan dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru.
3. Peneliti selanjutnya agar dapat lebih memperluas kajian tentang kompetensi profesional guru dan fakta-fakta terkait yang tidak dibahas dalam penelitian ini.