

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kata “kinerja” adalah terjemahan dari kata “*performance*” yang berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” sebagaimana tercantum dalam The Scriber Bantam Dictionary yang dikutip Moeheriono (2009:51) yaitu:

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*).
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*).
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja individu terkait dengan tingkat keberhasiannya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah ukuran dari hasil yang dilakukan dengan menggunakan yang disetujui bersama. Menurut Rusman, (2011:50) kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Rivai dkk (2008:17) pada hakekatnya kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Kusnadi (2003: 64) kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002: 195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan

harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya. Sementara itu kinerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 161) merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Hasibuan (2007:34) yang menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sejalan dengan itu Mangkunegara (2013:24) meyakini kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai pedoman utama dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, Al-Qur'an tentunya memiliki konsep yang sangat komprehensif. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja alquran tentunya memiliki konsepnya. Setidaknya ada 3 ayat al-Qur'an yang berbicara tentang kinerja dan efektivitas kerja yakni: Surah An-Nahl ayat 97, Surat Al-Ahqaf ayat 19 dan Surat At-Taubah ayat 105.

Berikut Surah An-Nahl ayat 97 beserta artinya :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa berbuat kebaikan, baik laki-laki atau perempuan, sedangkan dia beriman, Kami pasti akan membuatnya menjalani kehidupan yang baik, dan Kami pasti akan memberi mereka pahala [di akhirat] sesuai dengan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan.*

Dalam Surah An-Nahl ayat 97 diuraikan bahwa manusia yang mengerjakan sebuah kebajikan namun tetap di dasarkan pada iman maka akan mendapatkan kehidupan yang baik pula di dunia maupun di akhirat (Shihab,

2002:56). Maknanya artinya setiap kinerja yang baik akan memberikan dampak tidak hanya kepada diri sendiri namun juga orang lain. Bahkan dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 Allah menjanjikan kedudukan dan balasan yang adil atas perbuatan manusia baik itu muslim maupun kafir sesuai dengan kinerja mereka masing-masing (Shihab, 2002:43).

Penegasan yang lebih nyata dalam surah At-Taubah ayat 105 yang memberikan perintah kepada manusia bahwa agar bekerja dengan kinerja yang baik. Bekerja dengan kinerja yang baik merupakan kewajiban bagi seluruh umat manusia Shihab (2002:57). Nabi Muhammad SAW sebagaimana diriwayatkan oleh Thabrani menjelaskan bahwa setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan baik, benar dan teratur. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).

Alan dan Barker (2006:13) mengatakan bahwa kinerja memiliki kriteria yaitu pengembangan diri, kerja tim, komunikasi dan jumlah produk yang dihasilkan. Pandangan ini memberi pengertian yang lebih terarah tentang kinerja, bahwa kinerja berhubungan dengan diri sendiri, orang lain, hasil kerja dan proses kerja. Orang yang memiliki kinerja tinggi merupakan orang yang senantiasa melakukan pengembangan diri, berupaya meningkatkan kualitas diri, kemampuan dan kompetensi dirinya agar mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi serta menghasilkan karya dan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Di samping itu, seseorang juga harus mampu berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain karena di dalam pelaksanaan proses kerja dan pelaksanaan tugas harus berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain di dalam organisasi. Bila proses kerja dilaksanakan dengan prosedur yang tepat, maka akan diperoleh hasil kerja sebagaimana yang diharapkan. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik dapat tercapai.

Usman (2008:458) menyatakan kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Kriteria atau standar dan alat ukur yang telah ditetapkan merupakan

indikator untuk menentukan apakah seseorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Secara defenitif Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah, (2009:276) menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Stolovitch (2010:52) mengemukakan kinerja sebagai hasil yang dicapai dalam bentuk pelaksanaan prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Soedarmayanti (2004: 26) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal ada tiga hal yang perlu dipahami, yaitu:

- 1) Kejelasan tugas.
- 2) Kejelasan hasil yang diharapkan.
- 3) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Menurut

Wibowo (2008:67) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Effendi 1997:78).

Rivai dan Sagala (2009:548) menjelaskan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Keduanya menambahkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

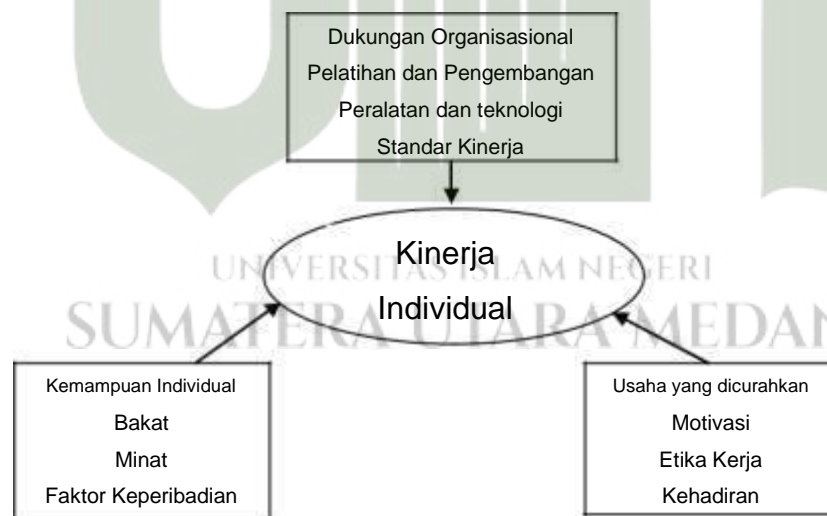
Menurut Mathis dan Jackson (2004:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil.
- 2) Kualitas dari hasil.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil,.

- 4) Kehadiran.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Griffin (2007:464) menyatakan kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan. Menurut Prawirosentono (2012:41) yang mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya menurut Kotter dan Heskett (2008:35) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam satuan waktu tertentu. Pemahaman ini menandakan bahwa kinerja sama dengan prestasi. Jadi kinerja selalu menyatakan keberhasilan suatu organisasi termasuk orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja tersebut seperti Gambar berikut:



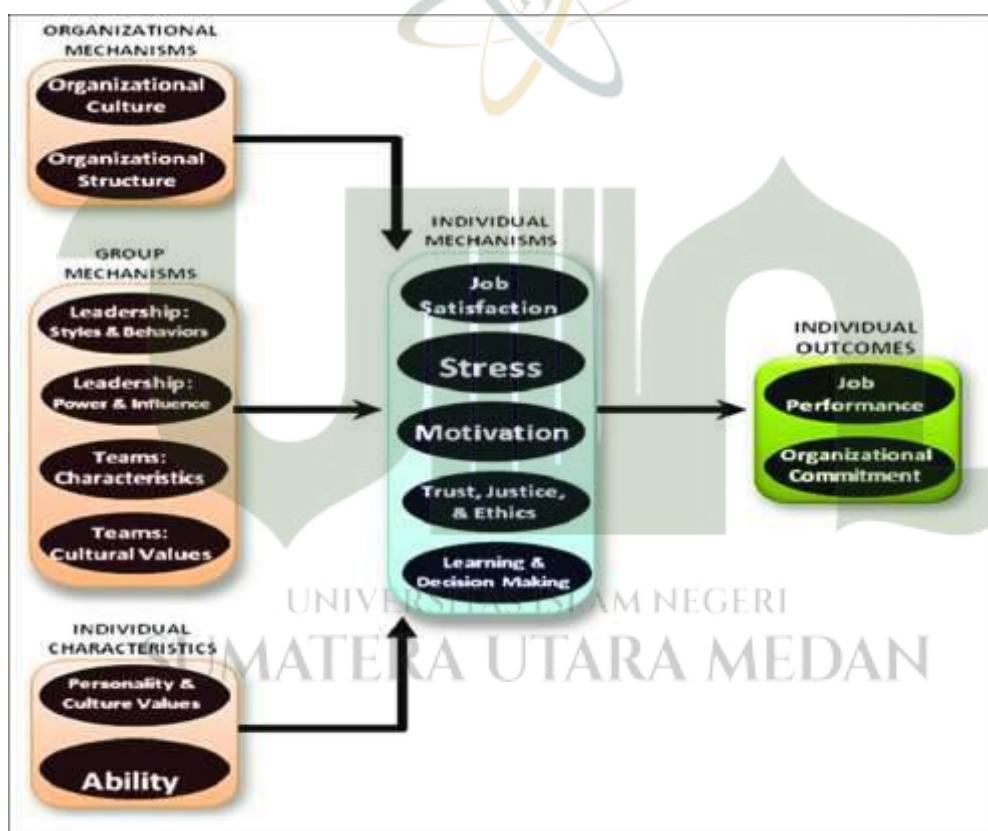
Gambar 2.1. Komponen Kinerja Individual

Sumber: Robert L. Mathis and John H & Thomson South Western

Menurut Barry Cushway (2006:85) menyatakan bahwa pekerjaan dibuat untuk alasan tertentu dan untuk mencapai *output* tertentu. Meskipun *output* sering kali sulit diukur, tetapi paling tidak harus ada semacam satuan nilai yang dapat dijadikan pedoman. Satuan nilai ini memungkinkan para manajer untuk menentukan target tertentu yang harus dicapai oleh pejabat di masing-masing posisi sehingga dapat mendorong pengembangan rencana kerja.

Merujuk kepada gambar 2.2 bahwa terdapat 4 kelompok besar faktor yang menentukan *job performance* yakni mekanisme individual, karakteristik individual, mekanisme kelompok, dan mekanisme organisasi. Faktor yang secara langsung menentukan komitmen organisasi adalah mekanisme individual meliputi faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*Trust, Justice, and Ethics*), belajar, dan pengambilan keputusan (*Learning & Decision Making*).

Model integratif ini lebih lanjut disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2: Hubungan Mekanisme Organisasi, Mekanisme Kelompok, Karakteristik Individu, Mekanisme Individu, dan Performance Kerja. Sumber : Colquitt, Lapine, Wesson, 2009

Gambar 2.2 menunjukkan bahwa faktor yang secara tidak langsung dalam mempengaruhi *Job Performance* melalui mekanisme individual adalah faktor mekanisme organisasi yang meliputi faktor budaya organisasi dan struktur organisasi, faktor mekanisme kelompok meliputi faktor gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim dan karakteristik tim, dan faktor karakteristik individual yang terdiri dari nilai budaya dan personalitas, kemampuan.

Faktor karakteristik individu adalah memberikan pengaruh langsung terhadap individual mechanism dan individual mechanism inilah yang memberi pengaruh langsung terhadap *Job Performance*. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa masing-masing faktor saling berkaitan satu dengan yang lainnya dalam menentukan komitmen organisasi.

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:121) menyatakan bahwa mekanisme organisasi, mekanisme individu dalam upaya menumbuhkan kinerja dan komitmen organisasi. Dengan kata lain pembentukan kinerja tergantung kepada mekanisme individu yang dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme tim dan mekanisme individu.

Pencapaian kinerja yang baik atau buruk bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja, tetapi juga faktor non fisik seperti kesetiaan, disiplin, hubungan kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, dan hal-hal khusus lain yang diperlukan yang berkaitan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan asumsi tersebut. Armstrong (2010:51) menyatakan bahwa “kinerja merujuk pada hasil perilaku”. Lebih rinci lagi dinyatakan bahwa “perbedaan kinerja terjadi karena adanya perbedaan individu dalam sifat-sifat kepribadian kemampuan, dan keterampilan”. Ivancevich (2007:83) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bagian perilaku kerja yang dipengaruhi oleh persepsi, kemampuan dan keterampilan kerja, sikap kerja, dan kepribadian. Jadi kinerja termasuk pada karakteristik individual.

Merujuk kepada penjelasan di atas, maka pengukuran kinerja didasarkan pada dua kriteria, yaitu:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan atas dasar syarat-syarat tertentu yang sudah ditetapkan.
- 2) Mencapai sasaran tujuan pekerjaan dengan menunjukkan perilaku yang benar.

Kinerja menurut model Vroomian : $Performance = f(Ability \times Motivation)$, menurut model ini kinerja seorang guru merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hubungan perkalian tersebut mengandung makna bahwa: jika seorang guru rendah pada salah satu komponen (kemampuan atau motivasi) maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Sehingga,

jika kinerja seorang guru yang rendah berarti motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah pula (Mulyasa, 2006:136).

Menurut model Lawler dan Porter, kinerja (*Performance*) merupakan hasil perkalian antara “*Effort x Ability x Role Participations*”. *Effort* merupakan banyaknya energi atau usaha yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *Ability* merupakan karakteristik individu seperti inteligensia, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sementara *Role Participations* merupakan kesesuaian antara tugas yang dilakukan seseorang dengan penilaian atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah “*Role Participations*”, sebagai jenis perilaku yang paling tepat dilakukan individu untuk mencapai sukses (Mulyasa, 2006:136).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan proses, kemampuan atau kompetensi profesional dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai dan Fawzi (2006:142) mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Harapan mengenai imbalan.
- 2) Dorongan.
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
- 4) Persepsi terhadap tugas.
- 5) Imbalan internal dan eksternal.
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Merujuk penjelasan di atas, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan. Oleh sebab itu, agar memiliki kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai kemampuan dan keinginan yang tinggi dan lingkungan yang mendukung untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini, kinerja yang baik tidak akan tercapai, sehingga dengan demikian, kinerja individu merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2011:50).

Menurut Mangkunegara (2013:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan keinginan dari pekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tampilan kerja seseorang yang meliputi tampilan kerja keahlian, kemampuan, semangat, penampilan, kepribadian, keprofesionalan dan sebagainya.

2. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:16) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Suparno (2003:11) mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan menguasai materi pelajaran. Penguasaan yang dimaksudkan adalah kemampuan dalam penguasaan bahan dari setiap mata pelajaran yang diampuhnya dan pendalaman perpustakaan sehingga dapat menjadi informator dan sumber informasi kegiatan pembelajaran. Kemampuan dalam penguasaan pembelajaran adalah kemampuan dalam bidang studi yang memuat pemahaman akan karakteristik dan isi bahan ajar menguasai konsep mengenal metode ilmu yang bersangkutan memahami konteks bidang itu dalam kaitannya dengan masyarakat, lingkungan dan dengan ilmu lain.

Menurut Burhanudin (2007:2) menyatakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial .ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, 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 Undang-undang 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: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi professional, dan 4) kompetensi sosial.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Menurut Soedijarto (2013:98) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: 1) merencanakan program belajar mengajar; 2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan 4) membina hubungan dengan peserta didik.

Mardiyoko dkk. (2013: 85) menjelaskan kinerja guru bisa dilihat antara lain;

- 1) Suka mangkir kerja.
- 2) Meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis,.

- 3) Malas bekerja.
- 4) Banyaknya keluhan guru.
- 5) Rendahnya prestasi kerja,.
- 6) Rendahnya kualitas pengajaran.
- 7) Indisipliner, dan gejala negatif lainnya.

Menurut Mulyasa (2007: 227) faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

- 1) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

- 2) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

- 3) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

- 4) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain

peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

5) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengembang program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu

pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

6) Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

Seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

8) MGMP dan KKG.

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kerja Kelompok Kerja Guru (KKG), sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali di mana guru

mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan peserta didik.

9) Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

10) Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah

memamfaatkan secara baik atas sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2008:319) pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Beliau menambahkan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang digunakan.

Dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, maka pengetahuan bidang tugas bagi karyawan yang bersangkutan sangat penting dibutuhkan. Menurut LMI-CEO (2011:212) menggambarkan hubungan kerja dengan kecenderungan perilaku kinerja melalui 7 indikator kinerja yaitu:

- 1) Produktivitas.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kerja tim.
- 5) Pemecahan masalah.
- 6) Tanggapan adanya stres dan konflik di tempat kerja.
- 7) Motivasi kerja.

Menurut Dessler (2008:2) adapun tujuan lain dari penilaian kinerja (*performance*) dapat dibedakan atas dua macam yakni:

- 1) Melakukan *reward performance* sebelumnya (*to reward performance*).
- 2) Memotivasi untuk perbaikan *performance* pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*).

Selanjutnya Dessler(2008:2) menyatakan ada beberapa alasan untuk menilai kinerja yaitu:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian akan memberikan satu peluang bagi pemimpin atau bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan yang pada gilirannya memungkinkan untuk mengembangkan rencana kerja kearah yang lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2011:417) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

- 1) Karakteristik situasi.
- 2) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan.
- 3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- 4) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Abdullah (2006:43) mengemukakan tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja,.
- 3) Faktor organisasi, yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Mangkunegara (2013: 87), menjelaskan faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan; secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Burhanuddin (2000:272) menegaskan bahwa terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru selaku individu yakni:

- 1) Kemampuan, yaitu penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan guna mencapai sasaran kerja. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi dasar sebagaimana dipersyaratkan Undang-undang.

- 2) Motivasi, yaitu pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penggerak, energi dan pengaruh segenap tindak manusia.
 - 3) Dukungan yang diterima, merupakan menifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
 - 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Pada dasarnya pekerjaan yang guru lakukan harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apa pun tugas yang dilaksanakan, jika tidak memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat baik bagi individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi kerja.
 - 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif. Hubungan yang kondusif dapat diciptakan apabila masing-masing anggota organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dalam menjalankan tugas.
- Selanjutnya menurut Wiyani (2015:40) terdapat delapan faktor yang

memengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Kepribadian.
Guru yang berkepribadian loyak terhadap berbagai hal yang menjadi tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya maka akan memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik. Guru yang demikian akan menyadari bahwa ia harus menunjukkan kinerja yang dapat memuaskan peserta didik, orang tua didik dan masyarakatnya, terlebih-lebih apalagi guru tersebut melaksanakan tugas mendidik dan mengajar dalam kerangka beribadah kepada Allah Swt.
- 2) Keterampilan mengajar.
Keterampilan mengajar yang meliputi keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membimbing diskusi dan keterampilan mengelola kelas, memiliki tujuan dan manfaat.

Sudah barang tentu tujuan dan manfaatnya dapat tercapai manakala guru menguasai keterampilan mengajar tersebut. Penguasaan keterampilan mengajar yang dimiliki oleh guru pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerjanya pula.

3) Keterampilan berkomunikasi.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan pendidikan di sekolah dan interaksi di luar konteks pelaksanaan tugas, baik itu terjadi di sekolah maupun di luar sekolah.

Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan baik dan mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

4) Keterampilan berhubungan dengan masyarakat.

Masyarakat merupakan mitra bagi sekolah, sekolah juga merupakan mitra bagi masyarakat. Eksistensi suatu sekolah akan sangat dipengaruhi oleh masyarakat. Dengan demikian, jika suatu sekolah ingin semakin eksis, maka berbagai pihak yang ada di dalamnya harus mampu menjalin hubungan dengan masyarakat.

Guru merupakan pihak yang menentukan keharmonisan hubungan antara sekolah dengan masyarakat. Kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan masyarakat bukan hanya menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik oleh guru dengan baik, tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan guru maupun pihak sekolah.

Semua itu akan sangat bermanfaat bagi guru dalam memudahkan guru untuk melaksanakan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta didiknya dan sudah barang tentu hal itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya yaitu tercapainya target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

5) Kedisiplinan.

Kedisiplinan guru yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan dengan kedisiplinan tersebut guru akan memiliki kemampuan dalam mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategi yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan bagi guru menjadi bagian yang tak terpisahkan bagi dirinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar.

6) Kesejahteraan.

Diakui ataupun tidak, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang memengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraan, maka akan makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraan yang tinggi kebutuhan pokok guru dan keluarganya dapat terpenuhi, oleh karena kebutuhan pokoknya telah terpenuhi maka menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik.

7) Budaya kerja.

Berbagai praktik kebiasaan positif yang dilakukan oleh guru di lingkungan sekolah tidaklah terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membentuknya. Pembentukan budaya kerja pada guru umumnya dilakukan dengan penerapan aturan maupun prosedur kerja.

8) Pengembangan profesi keguruan.

Profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesiapan dan kesiagaan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari masyarakatnya. Oleh karena itu, sudah barang tentu kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai upaya pengembangan profesi keguruan.

Yamin dan Maisah (2010:129) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru terdiri dari:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dan dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Pengukuran Kinerja

Usman (2008: 458) mengatakan bahwa untuk mengukur *job performance*, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria atau standarnya. Jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut selama periode tertentu, dengan membandingkan hasil terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan akan didapat tingkat kinerja seseorang.

Robbin dalam Rivai dkk, (2008:15) berpendapat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: 1) tugas individu; 2) perilaku individu; dan 3) ciri individu.

Menurut Rivai dkk (2008:16) ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: 1) tugas karyawan; 2) perilaku karyawan; dan 3) ciri-ciri karyawan. Dikatakan oleh Chung dan Megginson dalam Sulistiyani dan Rosidah, (2009:275-276) bahwa penilaian kinerja merupakan “..... *a way of measuring the contribution of individuas totheir organization* (..... dapat dipahami bahwa

penilaian kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi)”.
 Andrew F. Sikula dalam Hasibuan, (2012 :87); Dale Yoder (Hasibuan, 2005: 88); dan Rivai dan Sagala E Jauvani (2009 : 549) penilaian presasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan serta kepentingan bagi karyawan itu sendiri.

Mitchel, T.R, dan Larson (2007:82) mengemukakan dalam suatu *area of performance*, tantang aspek-aspek kinerja (*performance*) meliputi:

- 1) Kualitas hasil kerja (*quality of work*).
- 2) Kemampuan (*capability*).
- 3) Prakarsa/inisiatif (*initiative*).
- 4) Komunikasi (*communication*).
- 5) Ketepatan waktu (*promtness*).

Penilaian kinerja menurut Vecchio (2007:142) dapat dilakukan oleh siapa pun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual yang mana pasti akan mendatangkan kebaikan dan keburukan. Kemungkinan tersebut adalah:

- 1) para supervisor yang menilai karyawan mereka.
- 2) karyawan menilai sendiri.
- 3) anggota tim yang menilai sesamanya.
- 4) para karyawan yang menilai atasan mereka.
- 5) penilaian dari multisumber lain (umpan balik).

Untuk lebih rincinya dapat dilihat dalam Gambar 2.3 sebagai berikut ini:

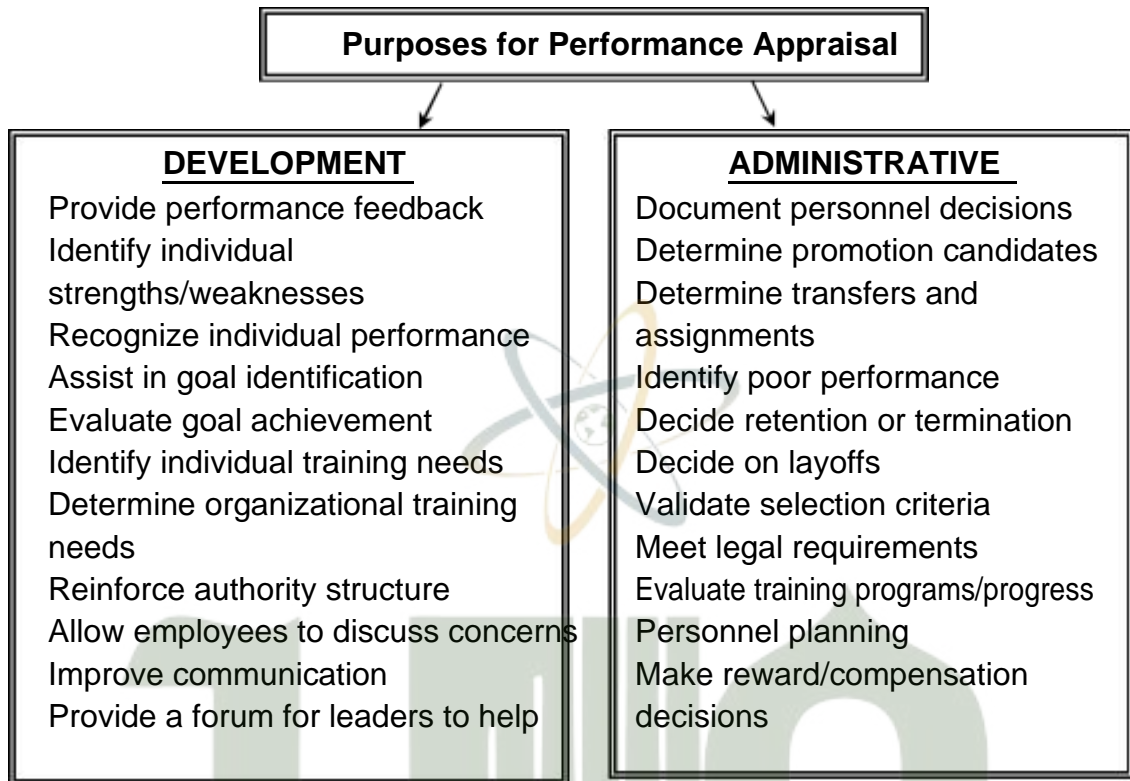


Gambar 2.3 Sources of Performance Appraisal Information

Sumber : Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior*
(USA: Harcourt Brace & Company)

Penilaian karyawan atau manajer adalah metode yang paling umum. Atasan langsung mempunyai tanggungjawab utama untuk mengadakan penilaian dalam kebanyakan organisasi, meskipun atasan supervisor tersebut akan meninjau dan menyetujui penilaian tersebut. Semakin banyaknya penggunaan tim dan adanya perhatian pada masukan pelanggan memberi kontribusi pada dua sumber informasi penilaian yang tumbuh dengan cepat: anggota tim dan sumber di luar organisasi. Penilaian dan multisumber lain (atau umpan balik 360°) mengkombinasikan banyak metode dan akhirnya penggunaan meningkat.

Snell dan Bohlander (2007:64) mengemukakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu: 1) tujuan administratif (*administrative*), dan 2) tujuan pengembangan (*development*) seperti gambar berikut:



Gambar 2.4 : Kegunaan Penilaian Kinerja Sumber: Scott Snell and Bohlander, *Human Resources Management* (USA:Thomson South Western, The Thomson Corporation)

Sebagai *administrative manager*, yaitu manajer menjadi pengevaluasi dari kinerja bawahan dan membuat rekomendasi kompensasi untuk karyawan. Para karyawan khususnya tertarik dalam penggunaan administratif lainnya dari penilaian kinerja, seperti keputusan mengenai promosi, pemindahan tugas dan pemberhentian sementara. Demikian pula, promosi, penentuan gaji dan perampingan berdasarkan pada kinerja harus didokumentasikan melalui penilaian kinerja. Jadi, sistem penilaian ini mempunyai kapabilitas untuk mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam memperbaiki kinerja organisasi.

Sebagai *development manager* penilaian kinerja sistem ini dapat menjadi umpan balik karyawan terutama untuk mendiskusikan sebaik mungkin kekuatan dan kelemahan dalam perbaikan kinerja. Dalam proses mengidentifikasi dan mendiskusikan area-area yang membutuhkan pengembangan, menghilangkan

masalah-masalah potensial serta untuk membuat tujuan baru guna mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Nelson and Campbell (2006:193) kinerja aktual dengan kinerja yang diukur adalah sama. Pengukuran kinerja operasional lebih mudah dibandingkan dengan manajemen kinerja karena tergantung kepada banyak tidaknya data yang tersedia. Sistem penilaian kinerja tersebut bermaksud untuk memperbaiki ketepatan dari kinerja yang diukur dan penambahan kesesuaian dengan kinerja aktual. Tingkat kesesuaian ini yang kemudian disebut dengan penilaian sebenarnya.

Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:121) kinerja guru dapat diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Proses tersebut yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Sedangkan Usman (2008: 490) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai (capeg) dan pegawai sesuai sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- 2) Memperoleh bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai negeri sipil pada pembuatan kebijakan.
- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada.
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan.
- 5) Mendiagnosa masalah organisasi.
- 6) Umpan balik bagi capeg dan pegawai, serta pimpinan.

Dari berbagai uraian pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah perilaku yang ditampilkan guru dalam keseluruhan aktivitas dan tugas serta tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam proses pembelajaran yang efektif yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pengelolaan/ pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/ penilaian hasil belajar peserta didik.

B. Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas Guru

Kata profesi dalam bahasa Inggris adalah “*profession*”, dalam bahasa Belanda “*professie*” yang merupakan kata yang berasal dari bahasa Latin “*professio*” yang bermakna pengakuan atau pernyataan. Kata profesi juga terkait secara generik dengan kata “okupasi” (Indonesia), *accupation* (Inggris), *accupatio* (Latin) yang bermakna kesibukan atau kegiatan atau pekerjaan atau mata pencaharian.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Menurut Tilaar (2012: 86) profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Hal senada dipaparkan Nata (2003: 138) bahwa profesi adalah pernyataan atau pengakuan tentang bidang pekerjaan atau bidang pengabdian yang dipilih.

Vollmer dan Mills sebagaimana dikutip Danim (2010: 56) menyatakan profesi adalah suatu pekerjaan yang menuntut kemampuan intelektual khusus yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis kepada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu.

Menurut Mudlofir (2012: 17) profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya, artinya, profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi yang dilakukan sebelum seorang menjalani profesi itu maupun setelah menjalani suatu profesi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapatlah dimaknai bahwa profesi merujuk pada suatu pekerjaan tertentu yang menuntut kecakapan khusus dan lebih, sehingga meyakinkan pihak yang membutuhkan kontribusinya. Kecakapan khusus yang dibutuhkan pihak yang membutuhkan biasanya sudah menjadi kualifikasi yang dijadikan pedoman penerimaan profesi. Melalui kualifikasi yang

telah ditentukan, maka profesi yang dibutuhkan akan dapat tersaring dengan baik, sehingga akan mencapai hasil yang sesuai saat menjalankan profesinya.

Dari kata profesi maka terdapat bentukan kata lainnya, seperti profesional, profesionalisme, profesionalitas dan profesionalisasi. Menurut McLeod dalam Syah (2015: 229) profesional adalah kata sifat dari kata profesi yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan sedangkan profesional sebagai kata benda, profesional adalah orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profisiensi sebagai mata pencaharian.

Menurut Mudlofir (2012: 17) profesional menunjukkan pada dua hal yaitu: (1) orang yang menyandang suatu profesi, dan (2) penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya. Profesional adalah jenis pekerjaan khas yang memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Kata lain terkait dengan kata profesi adalah “profesionalisme”. Menurut Arifin (1991:105) profesionalisme berarti pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Selanjutnya Tilaar (2012:86) memaparkan profesionalisme bermakna bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

Profesionalisme menurut Nata (2003: 140) adalah pandangan tentang bidang pekerjaan yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertetu dan yang menganggap keahlian itu sebagai suatu yang harus diperbaharui secara terus-menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan.

Kata berikutnya “profesionalisasi”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan profesionalisasi adalah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional. Yamin dan Maisah (2010: 30) menjelaskan profesionalisasi adalah proses yang mengakibatkan pekerjaan bergerak pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih mudah. Menurut Danim (2012: 105) profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu

profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu.

Profesionalisasi menurut Suwardi (2014:18) menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai suatu anggota suatu profesi. Proses profesionalisasi merupakan proses yang life-long dan never-ending. Menurut Nugroho Notosusanto, profesionalisasi merupakan upaya secara sungguh-sungguh untuk mewujudkan profesi.

Menurut Tilaar (2012:86) “profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap masyarakat.” Lain halnya menurut Sardiman (2015:31), pengertian profesionalitas ialah: ide, aliran, atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu pada norma-norma profesionalitas, misalnya dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengutamakan kliennya (mitra kerjanya), bukan imbalan yang diterimanya, profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi.”

Selanjutnya, UU No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) menegaskan bahwa:

- 1) Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas, d) memiliki kompetensi, e) memiliki tanggungjawab atas tugas keprofesionalan, f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan serta berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, h) memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

- 2) Pengembangan profesi dan pemberdayaan guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajuan bangsa, dan kode etik.

Istilah profesionalitas guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan guru. Istilah profesionalitas berasal dari kata profesional yang dasar katanya adalah profession. (Tagela, 2013:26).

Jasin Muhammad yang dikutip oleh Namsa (2016:29), menjelaskan bahwa profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Menurut Yamin (2017:3), profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Adapun mengenai kata profesional, Usman (2016:14-15) memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya.

Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian

khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Seorang yang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Agus F. Tamyong dalam Usman (2016:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru Profesional merupakan salah satu tuntutan profesi yang harus dipenuhi oleh pendidik dalam menjalankan tugasnya. Persyaratan akademik melalui jalur formal harus ditempuh oleh para pendidik untuk memperoleh keabsahan sertifikat sebagai persyaratan mutlak yang harus dipenuhi. Dengan adanya sertifikat pendidik berarti bahwa guru tersebut telah memenuhi dan mengikuti prosedur yang ditetapkan. Ketika dari segi kualitas dan administrasi telah dapat dipertanggungjawabkan, itu berarti bahwa pendidik tersebut telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan dinyatakan layak untuk mengajar dalam instansi pendidikan.

Lebih lanjut Sudaryono (2012:2), mengemukakan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dikemukakan juga oleh Usman (2010) bahwa guru profesional adalah orang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Yang dimaksud terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

Hamalik (2016:27) mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada

kelas-kelas besar. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Guru Profesional merupakan kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu memenuhi tuntutan profesi sebagai pendidik yang persyaratan akademiknya harus ditempuh melalui jalur formal untuk memperoleh keabsahan sertifikat sebagai persyaratan mutlak yang harus dipenuhi.

2. Ciri-ciri Guru Profesional

Sardiman (2015:45) menyebutkan beberapa ciri guru profesional antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, atau masalah dialami dirinya.
- 2) Menetapkan program peningkatan kemampuan guru dalam mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitannya.
- 3) Merumuskan tujuan program pembelajaran.
- 4) Menetapkan serta merancang materi dan media pembelajaran.
- 5) Menetapkan bentuk dan mengembangkan instrumen penilaian.
- 6) Menyusun dan mengalokasikan program pembelajaran.
- 7) Melakukan penilaian.
- 8) Melaksanakan tindak lanjut terhadap peserta didik.

Sementara itu menurut Saud (2010:97), ada beberapa ciri-ciri guru profesional, yaitu:

- 1) Mempunyai komitmen pada proses belajar peserta didik.
- 2) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya.
- 3) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 4) Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Adapun guru profesional menurut Supeno (2015:31), yakni meliputi:

- 1) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi/
- 2) Mengelola program belajar mengajar.

- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media dan sumber.
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai hasil belajar peserta didik untuk kepentingan pendidikan.
- 8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Menurut Nata (2003: 142-143) secara garis besar terdapat tiga ciri-ciri guru profesional sebagai berikut:

- 1) Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Guru benar benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya, selanjutnya karena bidang pengetahuan apa pun selalu mengalami perkembangan, maka seorang guru juga harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya sehingga tidak ketinggalan zaman, untuk dapat melakukan peningkatan dan pengembangan ilmu yang diajarkannya itu, seorang guru harus terus-menerus melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai macam metode.
- 2) Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Untuk itu seorang guru harus memiliki ilmu keguruan yaitu cara membuat persiapan pengajaran sesuatu yang sangat perlu, cara menjalin bahan-bahan pelajaran dan cara menilai hasil pelajaran.
- 3) Seorang guru profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Dengan cara demikian ilmu yang diajarkan atau nasihat yang diberikannya kepada siswa akan didengarkan dan dilaksanakannya dengan baik.

Sagala (2006) mengemukakan ada tujuh ciri-ciri guru profesional sebagai berikut:

- 1) Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi.
- 2) Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan.
- 3) Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi.
- 4) Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
- 5) Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan *in service*.
- 6) Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup (*a live carrier*).
- 7) Guru memiliki dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal

Ciri-ciri yang dimiliki oleh guru profesional dijelaskan Suprihaningrum, (2013:74) adalah sebagai berikut:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya.
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya dan cara mengajarkannya.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku peserta didik sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berfikir secara sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 5) Guru seyogyanya menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya

Menurut Sadirman (2015:28) ciri-ciri guru profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, atau masalah yang dialami dirinya.
- 2) Menetapkan program peningkatan kemampuan guru dalam mengatasi kekurangan, kelemahan, dan kesulitannya.

- 3) Merumuskan tujuan program pembelajaran,
- 4) Menetapkan serta merancang materi dan media pembelajaran.
- 5) Menetapkan bentuk dan mengembangkan instrument penilaian.
- 6) Menyusun dan mengalokasikan program pembelajaran.
- 7) Melakukan penilaian,.
- 8) Melaksanakan tindak lanjut terhadap peserta didik.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah diuraikan di atas, setiap kompetensi satu dengan yang lain memiliki keterkaitan yang saling melengkapi. Akan tetapi, untuk kompetensi profesional lebih tepat untuk dilaksanakan guru dalam proses pembelajaran, hal ini didasarkan atas rumusan yang dikeluarkan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud Tahun 1980 Tentang 10 (sepuluh) Kompetensi Guru Profesional. Pada dasarnya kompetensi guru menurut P3G bertolak dari analisis tugas-tugas seorang guru, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun sebagai administrator kelas. Ada sepuluh kompetensi guru menurut P3G, yakni:

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Mengelola program belajar-mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media/sumber belajar.
- 5) Menguasai landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- 7) Menilai prestasi.
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kriteria lain yang diharapkan melekat pada sosok guru professional menurut Suyanto (2013: 30) adalah:

- 1) Kesalehan pribadi.
- 2) Kepekaan sosial.
- 3) Integritas keilmuan.
- 4) Keahlian pedagogis.

5) Kepemimpinan.

Rebore dalam Sholeh (2006: 59) mengemukakan bahwa karakteristik guru profesional bisa ditinjau dari enam komponen, yaitu:

- 1) Pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas.
- 2) kemauan melakukan kerjasama secara efektif dengan peserta didik, guru, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
- 3) Kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus.
- 4) Mengutamakan pelayanan dalam tugas.
- 5) Mengarahkan, menekan, dan menumbuhkan pola perilaku peserta didik.
- 6) Melaksanakan kode etik jabatan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru profesional antara lain:

- 1) Memiliki kepekaan sosial.
- 2) Mengembangkan integritas keilmuan.
- 3) Mengembangkan keahlian pedagogis.
- 4) Melaksanakan kepemimpinan.
- 5) Melaksanakan kode etik jabatan.
- 6) Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian,
- 7) Mengutamakan pelayanan dalam tugas,
- 8) Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

3. Tugas dan Fungsi Guru Profesional

Kata “Guru” terkadang ditengah-tengah masyarakat merupakan akronim dari orang yang di “gugu” dan di “tiru” yaitu orang yang selalu dapat ditaati dan diikuti (Yamin dan Maisah, 2010: 88). Dalam hal ini guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada orang lain yang melaksanakan pendidikan dan pembelajaran ditempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di rumah dan sebagainya (Djamarah, 2005: 31).

Purwanto (1995: 138) menegaskan bahwa semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut “guru”, misalnya guru silat, guru mengaji, guru menjahit dan sebagainya. Hal ini senada dijelaskan Pidarta (1997: 264) bahwa guru adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini sejalan dengan penjelasan Pidarta (1997: 265) bahwa guru dan dosen adalah pejabat profesional sebab mereka diberi tunjangan profesional.

Guru memiliki tugas sebagai pentransfer ilmu. Pada saat guru mentransfer berbagai ilmu pengetahuan serta nilai-nilai, maka terjadi interaksi antara guru dan peserta didik. Akan tetapi, tugas utama seorang guru adalah mengajar, yaitu melaksanakan kegiatan membimbing dan mendampingi peserta didik, sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, efektif, dan psikomotornya.

Hamalik (2004: 123) menegaskan tugas dan peran guru sesungguhnya sangat luas yang meliputi empat hal besar yaitu:

- 1) Guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*).

Guru bertugas memberikan pengajaran di dalam sekolah (kelas) yaitu menyampaikan pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik semua pengetahuan yang telah disampaikan itu. Selain dari itu, guru juga berusaha agar terjadi perubahan pada diri peserta didik pada aspek sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan sebagainya melalui pengajaran yang diberikannya secara sistematis dan terencana.

- 2) Guru sebagai pembimbing (*teacher as counsellor*),

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada peserta didik agar mampu menemukan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mengenal dirinya sendiri dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Peserta didik membutuhkan guru dalam hal mengatasi kesulitan-kesulitan

pribadi, kesulitan pendidikan, kesulitan memilih pekerjaan, kesulitan dalam hubungan sosial, dan interpersonal. Karena itu setiap guru perlu memahami dengan baik tentang teknik bimbingan kelompok, penyuluhan individual, teknik mengumpulkan keterangan, teknik evaluasi dan psikologi belajar.

3) Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*) Guru dipandang sebagai orang yang paling berpengetahuan. Guru bukan saja berkewajiban untuk menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta didik, tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan dan terus-menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya. Pengetahuan dan teknologi saat ini berkembang dengan pesat, guru harus mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan, misalnya belajar sendiri, mengadakan penelitian, mengikuti pelatihan, menulis buku, menulis karya ilmiah sehingga perannya sebagai ilmuwan terlaksana dengan baik.

4) Guru sebagai pribadi (*teacher as person*).

Sebagai pribadi setiap guru harus memiliki sifat-sifat yang disenangi oleh peserta didiknya, oleh orang tua dan masyarakat. Sifat-sifat itu sangat diperlukan agar dapat melaksanakan pengajaran secara efektif. Karena itu wajib bagi guru berusaha untuk memupuk sifat-sifat pribadinya sendiri dan mengembangkan sifat-sifat pribadi yang disenangi oleh orang lain.

Mulyasa (2007: 19) memaparkan terdapat lima tugas dan peran guru yang strategi dalam pembelajaran. Kelima tugas dan peran guru tersebut sebagai berikut:

1) Sebagai pendidik dan pengajar.

Setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran yang dapat diterapkan dalam pembelajaran.

2) Sebagai anggota masyarakat.

Setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat, untuk itu harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antarmanusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

3) Sebagai pemimpin.

Setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antarmanusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

4) Sebagai administrator,

Setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus guru memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan dan pembelajaran.

5) Sebagai pengelola pembelajaran,

Setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi pembelajaran di dalam maupun di luar kelas dan tentunya dapat menerapkannya.

Selanjutnya Usman (2002:9) menjelaskan tugas dan peran guru khususnya

dalam pembelajaran sebagai berikut:

1) Guru sebagai demonstrator.

Melalui perannya sebagai demonstrator, *lecturer* atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

2) Guru sebagai pengelola kelas.

Guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi.

Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan pendidikan.

3) Guru sebagai mediator dan fasilitator.

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pembelajaran karena media pembelajaran merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses pembelajaran. Media pembelajaran diperlukan untuk melengkapi dalam pembelajaran dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

4) Guru sebagai evaluator.

Sebagai evaluator mampu melakukan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai. Penilaian dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, setiap ketepatan atau keefektifan metode pembelajaran. Tujuan lainnya untuk mengetahui kedudukan siswa di dalam kelas atau dikelompoknya.

5) Guru sebagai administrator Dalam hubungannya dengan kegiatan pengadministrasian, guru berperan sebagai berikut.

- a) Pengambilan inisiatif, pengarah dan penilaian kegiatan-kegiatan pendidikan. Hal ini berarti guru turut serta memikirkan kegiatan-kegiatan pendidikan yang direncanakan serta nilainya.
- b) Wakil masyarakat yang berarti dalam lingkungan sekolah, guru menjadi anggota suatu masyarakat. Guru harus mencerminkan suasana dan kemauan masyarakat dalam arti yang baik dan diterima keberadaannya.
- c) Orang yang ahli dalam mata pelajaran. Guru bertanggung jawab untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi muda yang berupa pengetahuan. Tanggung jawab ini merupakan amanah yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan keikhlasan.
- d) Penegak disiplin, guru harus menjaga agar tercapai suatu disiplin di lingkungan sekolah.
- e) Pelaksana administrasi pendidikan, di samping menjadi pengajar, guru bertanggung jawab akan kelancaran jalannya pembelajaran dan harus mampu melaksanakan kegiatan administrasi khususnya terkait dengan

administrasi pembelajaran dan administrasi penilaian hasil belajar siswa.

- f) Pemimpin generasi muda, masa depan generasi mudah terletak di tangan guru. Guru berperan sebagai pemimpin dalam mempersiapkan diri untuk anggota masyarakat yang dewasa.
 - g) Penerjemah kepada masyarakat, artinya guru berperan untuk menyampaikan segala perkembangan kemajuan dunia sekitar kepada masyarakat, khususnya masalah-masalah pendidikan.
- 6) Guru secara pribadi.

Dari perspektif *self oriented*, guru harus berperan sebagai:

- a) Petugas sosial yaitu individu yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.
- b) Pelajar dan ilmuwan yaitu senantiasa terus-menerus menuntut ilmu pengetahuan dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan pembelajaran.
- c) Orang tua, yaitu mewakili orang tua murid di sekolah dalam pendidikan anak didiknya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesudah keluarga, sehingga dalam arti luas sekolah merupakan keluarga, guru berperan sebagai orang tua bagi anak didiknya.
- d) Pencari teladan yaitu yang senantiasa mencarikan teladan yang baik untuk siswa bukan untuk seluruh masyarakat. Guru menjadi ukuran bagi norma-norma tingkah laku bagi peserta didik maupun masyarakat umum lainnya.
- e) Pencari keamanan yaitu senantiasa mencarikan rasa aman bagi siswa. Guru menjadi tempat berlindung bagi siswa untuk memperoleh rasa aman dan puas di dalamnya.

- 7) Guru secara psikologis.

Peran guru secara psikologis dipandang sebagai berikut:

- a) Ahli psikologi, yaitu petugas psikologi dalam pendidikan yang melaksanakan tugasnya atas dasar prinsip-prinsip psikologi khususnya psikologi perkembangan peserta didik.

- b) Seniman dalam hubungan antar manusia yaitu individu yang mampu membuat hubungan antarmanusia untuk tujuan tertentu dengan menggunakan teknik tertentu, khususnya dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran.
- c) Pembentuk kelompok sebagai jalan atau alat dalam pendidikan dan pembelajaran.
- d) *Catalyc agent* yaitu individu yang mempunyai pengaruh dalam menimbulkan pembaharuan.
- e) *Mental hygiene worker* yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental khususnya kesehatan mental siswa.

Terkait dengan tugas dan peran Djamarah (2005:43) menyebutkan tiga belas peran dan fungsi guru sebagai pendidik atau siapa saja yang telah menerjunkan diri menjadi guru yaitu:

- 1) Sebagai korektor.

Guru dapat membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai yang berbeda tersebut harus benar benar dipahami dalam kehidupan di masyarakat. Kedua nilai tersebut mungkin telah anak didik miliki dan mungkin pula telah memengaruhi sebelum anak didik masuk sekolah.

- 2) Sebagai inspirator.

Guru dapat memberikan inspirasi yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik berdasarkan teori-teori yang dipelajari maupun dari pengalaman pribadi guru.

- 3) Sebagai informator.

Guru dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum. Informasi yang baik dan efektif diperlukan dari guru, kesalahan informasi adalah racun bagi anak didik untuk dapat menjadi informator yang baik dan efektif, penguasaan bahasa sebagai kuncinya, di samping penguasaan bahan yang akan diajarkan.

4) Sebagai organisator.

Guru sebagai organisator adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan dari guru. Dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri anak didik dan capaian hasil belajar juga dapat meningkat.

5) Sebagai motivator,

Guru hendaknya mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya.

6) Sebagai inisiator.

Guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pembelajaran. Proses interaksi edukatif yang adaharus selalu diperbaiki dan ditingkatkan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

7) Sebagai fasilitator,

Guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik. Lingkungan belajar yang tidak menyenangkan, suasana ruang kelas yang tidak kondusif merupakan salah satu faktor anak didik malas belajar. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengkondisikan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan diperlukan pada diri guru.

8) Sebagai pembimbing.

Peranan guru yang tidak kalah pentingnya dari semua perannya adalah sebagai pembimbing. Peranan ini harus lebih dipentingkan, karena kehadiran guru di kelas adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa.

9) Sebagai demonstrator.

Dalam proses pembelajaran, tidak semua materi pembelajaran dapat dipahami anak didik, apalagi bagi anak didik yang memiliki kemampuan inteligensi yang rendah. Untuk bahan pelajaran yang sukar dipahami anak

didik guru harus berusaha dengan membantunya dengan cara memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga apa yang guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik, tidak terjadi kesalahan pengertian antara guru dan anak didik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan efektif dan efisien, sehingga dengan demikian capaian hasil belajar dapat dicapai secara maksimal.

10) Sebagai pengelola kelas.

Guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima materi pembelajaran. Kelas yang dikelola dengan baik akan menunjang jalannya interaksi edukatif. Sebaliknya kelas yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat kegiatan pembelajaran, maka tidak mustahil akan berakibat mengganggu jalannya proses interaksi edukatif.

11) Sebagai mediator,

Guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pembelajaran dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif. Penggunaan media pembelajaran tentunya disesuaikan dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

12) Sebagai supervisor.

Guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki dan menilai secara kritis terhadap proses pembelajaran. Untuk itu maka guru harus menguasai teknik-teknik supervisi dengan baik agar dapat melakukan perbaikan terhadap situasi pembelajaran.

13) Sebagai evaluator.

Guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik. Sebagai evaluator, guru tidak hanya menilai produk (hasil belajar) saja tetapi juga menilai proses pembelajaran. Dari aktivitas tersebut akan mendapatkan feedback tentang pelaksanaan interaksi pembelajaran yang telah dilakukan.

Guru dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalitas guru. Berdasarkan pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Menurut Ditjen Dikti P2TK yang dikutip oleh Mulyasa (2013:4) guru sebagai tenaga profesional bertugas: Merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengemabngan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan keprofesian secara berkesinambungan. Secara ringkas, tugas dan fungsi guru disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tugas dan Fungsi Guru

Tugas	Fungsi	Uraian Tugas
I. Mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih	1. sebagai pendidik	1.1 mengembangkan potensi/kemampuan dasar peserta didik 1.2 mengembangkan kepribadian peserta didik 1.3 memberikan keteladanan 1.4 menciptakan suasana pendidikan yang kondusif
	2. sebagai pengajar	2.1 merencanakan pembelajaran 2.2 melaksanakan pembelajaran yang mendidik 2.3 menilai proses dan hasil pembelajaran
	3. sebagai pembimbing	3.1 mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran 3.2 membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran
	4. sebagai pelatih	4.1 melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran 4.2 membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran

II. Membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah	5. sebagai pengembang program	5.1 membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja sama intrasekolah
	6. sebagai pengelola program	6.1 membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat
III. Mengembangkan keprofesionalan	7. sebagai tenaga profesional	7.1 melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional

Menurut Daryanto (2010:170),

Berdasarkan paparan Tabel 2.1 di atas, dapat dimaknai bahwa guru profesional diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Guru tersebut mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar.

Guru profesional menurut para ahli dapat diukur oleh beberapa indikator, menunjukkan bahwa guru yang bermutu dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan profesional (*professional capacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan;
- 2) Upaya profesional (*professional efforts*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan pelatihan.
- 3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teacher time*) sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- 4) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and mach*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.

- 5) Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*), sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bila mana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.

Selanjutnya dalam Jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Education Leadership* mengenai tuntunan guru profesional. Menurut jurnal tersebut, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal, yakni:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepentingan peserta didiknya.
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada peserta didik.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku peserta didik sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru harus mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
- 5) Guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Dalam konteks yang aplikatif, kemampuan profesional guru dapat diwujudkan dalam penguasaan sepuluh kompetensi guru, yang meliputi:

- 1) Menguasai bahan, meliputi: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum, menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
- 2) Mengelola program belajar-mengajar, meliputi: merumuskan tujuan pembelajaran, mengenal dan menggunakan prosedur pembelajaran yang tepat, melaksanakan program belajar-mengajar, mengenal dan menggunakan prosedur pembelajaran yang tepat, mengenal kemampuan anak didik.

- 3) Mengelola kelas, meliputi: mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran, menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi.
- 4) Penggunaan media atau sumber, meliputi: mengenal, memilih dan menggunakan media; membuat alat bantu yang sederhana, membuat alat bantu yang sederhana, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar-mengajar; menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan.
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar-mengajar.
- 7) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pelajaran.
- 8) Mengetahui fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah, meliputi:
 - (a) Mengetahui fungsi dan layanan program bimbingan dan konseling, (b) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling.
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna Keperluan Pengajaran.

Seorang guru dikatakan profesional jika dapat menjalankan tugasnya dengan baik (dengan professional) yakni dengan memiliki kompetensi keguruan. Seorang guru menurut Tarsa (2014:6) minimal harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu penguasaan materi pembelajaran, pemahaman akan peserta didik, penguasaan proses pembelajaran, serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan.

- 1) Penguasaan materi pembelajaran menghasilkan kemampuan guru untuk:
 - a) Memahami karakteristik dan substansi ilmu sumber materi pembelajaran.
 - b) Memahami disiplin ilmu bersangkutan dalam konteks yang lebih luas.
 - c) Menggunakan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman guru terhadap pelaksanaan pembelajaran.
 - d) Menghubungkan substansi ilmu yang bersangkutan dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler serta pengembangan peserta didik untuk dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

- 2) Pemahaman akan peserta didik menjadikan guru untuk:
 - a) Mengenal perbedaan individual peserta didik dari berbagai aspek (intelektual, sosial, dan sebagainya).
 - b) Mengenal tahap-tahap perkembangan peserta didik yang menjadi kelompok layanannya.
 - c) Mengenal perbedaan ciri peserta didik melalui berbagai cara (observasi, wawancara, data pribadi, dan lain-lain).
 - d) Menggunakan pendekatan yang tepat dalam berinteraksi dengan peserta didik.
- 3) Penguasaan pada proses pembelajaran menghasilkan kemampuan guru untuk:
 - a) Mengenal prinsip-prinsip dan cara-cara proses pembelajaran pada umumnya dan yang berlaku dalam mata pelajaran yang bersangkutan.
 - b) Mendemonstrasikan kemampuannya dalam melaksanakan berbagai keterampilan dasar proses pembelajarannya.
 - c) Mendemonstrasikan kemampuannya dalam melaksanakan berbagai model dan metode pembelajaran.
 - d) Menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dalam rangka pencapaian dampak instruksional maupun dampak pengiring (*murturant effect*).
 - e) Melaksanakan proses pembelajaran berdasarkan program pembelajaran yang telah dirancang; dan f) mendiagnosis kesulitan-kesulitan pembelajaran yang dihadapi peserta didik dan membantunya melalui program perbaikan (remedial).
- 4) Pengembangan kepribadian dan keprofesionalan mempunyai tujuan agar guru berkemampuan untuk;
 - a) Memiliki ciri warga negara yang religius dan berkepribadian.
 - b) Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa; c) berbudi pekerti luhur dan jujur; d) berkepribadian utuh (*integrated personality*).
 - c) Memiliki sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri yaitu: mandiri, disiplin serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan; peka, objektif, luwes, dan demokratis; berwawasan luas

dan maju; mampu bekerja sama dan berkomunikasi; memiliki sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan yaitu: memiliki kemauan dan kemampuan belajar sepanjang hayat; mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan; mampu berpikir kreatif, kritis dan refleksi; dan mampu melakukan berbagai penelitian dan memanfaatkan hasil penelitian tersebut bagi perbaikan kinerja profesional pendidikannya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator guru profesional di atas, dalam penelitian dalam mengukut guru profesional dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Guru tersebut mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya,
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan- peranannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar.

4. Kompetensi Guru Profesional

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan peraturan Pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian (Sarimaya, 2019:15-17).

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Secara ringkas kompetensi pedagogik guru dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

- 6) Evaluasi hasil belajar.
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. Merujuk pada hal tersebut, diperlukan guru yang efektif, yaitu guru yang dalam tugasnya memiliki kasanah kompetensi yang banyak (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) yang memberi sumbangan sehingga dapat mengajar secara efektif (Triyanto, 2006:71).

Kompetensi profesional besar pengaruhnya terhadap kualitas dari guru itu sendiri pada saat melakukan pembelajaran. Sehingga guru untuk memiliki kompetensi profesional dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya, karena guru tidak hanya bermodalkan penguasaan materi saja tetapi guru harus memiliki ketrampilan dan kemampuan khusus pada saat melakukan pembelajaran.

Guru yang memiliki kompetensi profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode pembelajaran, disamping dapat terlihat pada tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian.

Guru memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual dengan penguasaan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang guru tersebut dalam mengajar. Tanggung jawab spiritual dan moral melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang senantiasa perilakunya tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Sesuai buku panduan penyusunan portofolio sertifikasi guru (2007:92) kompetensi profesional guru dapat dinilai melalui:

- 1) Kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun non gelar (D4 atau Post Graduate Diploma), baik di dalam maupun luar negeri.
- 2) Pendidikan dan pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
- 3) Pengalaman mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas dan pembelajaran individual.
- 5) Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga maupun panitia penyelenggara.

Berdasarkan Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kompetensi profesional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - a) Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran.
 - b) Membedakan pendekatan-pendekatan atau karakteristik tertentu dalam mata pelajaran.
 - c) Menunjukkan manfaat-manfaat pelajaran.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
 - b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - c) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

- a) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan anak didik.
 - b) Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus.
 - b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionala.
 - c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan eprofesionalan.
 - d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
 - b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Adapun yang menjadi indikator dalam penelitian ini untuk variabel kompetensi profesional guru adalah:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Secara ringkas kompetensi profesional guru dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Konsep struktural dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
- 2) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

- 3) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- 4) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

c) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, masyarakat sekitar.

Secara ringkas kompetensi sosial guru dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Berkomunikasi lisan dan tulisan.
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- 4) Berbagi secara santun dengan masyarakat sekitar.

d) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara ringkas kompetensi kepribadian guru dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Mantap.
- 2) Stabil.
- 3) Dewasa.
- 4) Arif dan bijaksana.
- 5) Berwibawa.
- 6) Berakhlak mulia.
- 7) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 8) Mengevaluasi kinerja sendiri.
- 9) Mengembangkan diri secara berkelanjutan (Yamin dan Maisah, 2010:8).

Kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.

- 3) mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media sumber.
- 5) Menguasai landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran.
- 8) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Hunt (1999:15-16) menyatakan bahwa guru yang profesional harus memenuhi tujuh kriteria yaitu:

- 1) Sifat positif dalam membimbing peserta didik.
- 2) Pengetahuan yang memadai dalam mata pelajaran yang dibina.
- 3) Mampu menyampaikan materi pelajaran secara lengkap.
- 4) Mampu menguasai metodologi pembelajaran.
- 5) Mampu memberikan harapan riil terhadap peserta didik.
- 6) Mampu mereaksi kebutuhan peserta didik,
- 7) Mampu menguasai manajemen kelas.

Dengan demikian seorang guru yang profesional haruslah senantiasa meningkatkan. Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya terpulang dan ditentukan oleh para guru. Upaya apa sajakah yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya? Menurut Purwanto (2002:43), guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada,.
- 2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.
- 3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi.
- 4) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen.
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Upaya memahami tuntutan standar profesi yang ada harus ditempatkan sebagai prioritas utama jika guru kita ingin meningkatkan profesionalismenya. Hal ini didasarkan kepada beberapa alasan yaitu:

- 1) Persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru secara lintas negara.
- 2) Sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.
- 3) Upaya mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan juga tidak kalah pentingnya bagi guru. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan.

Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui *in-service training* dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi. Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi.

Melalui networking inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya. Jaringan kerja guru bisa dimulai dengan skala sempit, misalnya mengadakan pertemuan informal kekeluargaan dengan sesama teman, sambil berolahraga, silaturahmi atau melakukan kegiatan sosial lainnya. Pada kesempatan seperti itu, guru bisa membicarakan secara leluasa kisah suksesnya atau sukses rekannya sehingga mereka dapat mengambil pelajaran lewat obrolan yang santai. Bisa juga dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, misalnya melalui korespondensi dan mungkin melalui internet untuk skala yang lebih luas. Apabila korespondensi atau penggunaan internet ini dapat dilakukan secara intensif akan dapat diperoleh kiat-kiat menjalankan profesi dari sejawat guru di

seluruh dunia. Pada dasarnya networking/jaringan kerja ini dapat dibangun sesuai situasi dan kondisi serta budaya setempat.

Selanjutnya upaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya yaitu peserta didik, orangtua dan sekolah sebagai *stakeholder*. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik.

Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik. Satu hal lagi yang dapat diupayakan untuk peningkatan profesionalisme guru adalah melalui adopsi inovasi atau pengembangan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi pendidikan yang mendayagunakan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir.

Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (*hard technologies*) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (*soft technologies*). Upaya-upaya guru untuk meningkatkan profesionalismenya tersebut pada akhirnya memerlukan adanya dukungan dari semua pihak yang terkait agar benar-benar terwujud. Pihak-pihak yang harus memberikan dukungannya tersebut adalah organisasi profesi seperti PGRI, pemerintah dan juga masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalitas guru adalah komitmen guru dalam melakukan segala tugas dan fungsinya sebagai tenaga profesional. Tugas guru tidak hanya sekadar mendidik seperti anggapan yang telah melekat di masyarakat umum. Akan tetapi, guru harus memenuhi indikator profesionalitas guru, yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing dan melatih, membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah, dan mengembangkan keprofesionalan.

Berdasarkan paparan di atas, pengertian profesionalitas guru merupakan kualitas keahlian para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya profesinya. Profesionalitas guru dianalisis berdasarkan indikator:

- 1) Bekerja sepenuh hati.

- 2) Memiliki motivasi yang sangat kuat.
- 3) Memiliki pengetahuan, ilmu dan keterampilan.
- 4) Membuat keputusan sendiri.
- 5) Bekerja berorientasi pada pelayanan.
- 6) Pelayanan berdasarkan kebutuhan.
- 7) Menjadi anggota profesi.
- 8) *Ekspert* dalam profesinya.

C. Iklim Organisasi

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Muhammad (2019:84). mengatakan bahwa iklim adalah suatu pengganti yang lebih bersifat empiris bagi istilah kultur. Sedangkan kultur adalah samar-samar dan harus ditempatkan pada konsep yang lebih luas dari iklim. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Murni (2019:231), mengatakan bahwa Iklim pada awalnya dipahami sebagai konsep utama untuk mengekspresikan kualitas yang kuat pada kehidupan organisasi”. Kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi ada, seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Davis & Newstrom (2015:21) mengatakan bahwa “iklim adalah konsep sistem yang dinamis. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya sehingga dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng.

Saondi & Suherman (2010: 45) mengatakan bahwa iklim sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informasi pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan

kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara terus-menerus berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi tersebut secara rutin yang mempengaruhi sikap, perilaku, kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2017:122). Konsep iklim organisasi ini berbeda dengan budaya organisasi meskipun keduanya saling berhubungan yang mana budaya organisasi menekankan pada asumsi-asumsi yang tidak diucapkan yang mendasari organisasi, sedangkan iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal terutama yang memunculkan motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Jika penerapan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara positif, maka pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan negatif. Misalnya di dalam lingkungan sekolah ruang kerjanya tidak baik, terjadi konflik antara pemimpin dengan bawahan dan birokrasi yang kaku akan menimbulkan sikap atau persepsi negatif anggota terhadap sekolah.

Selanjutnya iklim organisasi dapat berdampak pada kualitas keberhasilan suatu lembaga organisasi. Sebelum bicara lebih jauh mengenai iklim organisasi, terlebih dahulu akan dibahas tentang konsep iklim organisasi menurut para ahli, antara lain disebutkan sebagai berikut:

1) Keith Davis.

Iklim organisasi sebagai *“the human environment within an organization”s employees do their work*” yang artinya iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya (Abas, 2017:74).

2) James L.Gibson.

Iklim organisasi sebagai *“climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their*

behavior on the job". Gibson mengatakan bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja (Offirston, 2014:46).

3) Steers.

Iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut Steers menyatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja (Darmadi, 2017:68).

4) Stinger.

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi- persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2017:28).

5) Owens.

Mengemukakan bahwa "*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*". Pengertian ini mengkaji iklim organisasi sebagai persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam organisasi Soetopo (2012:141).

6) Usman (2010:202).

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional". Pemahaman bagian-bagian yang tampak dari iklim organisasi dapat berupa ruang kerja menyenangkan, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang

memadai, dan sebagainya. Sedangkan bagian yang tidak tampak ialah rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dan lain-lain.

7) Slocum.

Iklm organisasi adalah suatu atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya Muhammad (2019:83).

8) Murni (2019:231)

Iklm organisasional didefinisikan sebagai karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain dan bahwa hal itu mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi.

9) Sagala (2019:129).

Iklm organisasi (*Organizational climate*) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Iklm organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku. Perilaku masing-masing iklim dapat di sketsakan, untuk menggambarkan iklim organisasi pada dua ekstrimitas yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup.

Steers (1985:120) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sifat-sifat ataupun ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi itu. Iklim organisasi pada prinsipnya bersifat abstrak, tidak bisa dilihat secara kasat mata, akan tetapi lebih cenderung pada suasana psikologi antara pimpinan dan karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Payne dan Pugh dalam Muhammad (2009:83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Suharsaputra (2010:76) menjelaskan bahwa iklim dan budaya sekolah

merupakan atmosfer dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah dan iklim suatu sekolah berbeda dengan iklim sekolah yang lainnya. Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru dan staf di sekolah.

Iklim organisasi sekolah adalah suasana atau iklim dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, hubungan antara pemimpin dengan guru, serta hubungan antara guru dan kepala sekolah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk.

Iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru. Hal ini memberikan pengertian terutama kepada para pemimpin organisasi termasuk organisasi pendidikan, untuk selalu memperhatikan iklim organisasi sekolah. Dalam organisasinya pemimpin harus berusaha mengelola iklim organisasinya, agar dapat menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para gurunya. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, tidak ada yang ditakuti atau perasaan diintimidasi dalam bekerja.

Dengan kata lain iklim organisasi sekolah adalah lingkungan psikologis persekolahan yang merefleksikan norma-norma, persepsi-persepsi, dan sikap yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di sekolah tersebut. Iklim organisasi suatu sekolah dapat menjadi ciri khusus sekolah tersebut sehingga membedakannya dengan sekolah lainnya.

Menurut Hogest dan Kuratko dalam Supardi (2013:135) bahwa iklim organisasi di sekolah dapat diumpamakan seperti gunung es di permukaan laut yang sebagian tampak dan sebagian tersembunyi. Artinya, bagian-bagian yang tampak dari iklim ini dapat berupa tujuan sekolah, sumber-sumber keuangan, teknologi yang digunakan, standar kinerja dan kemampuan guru yang diterapkan. Sedangkan permukaan yang tidak tampak dari iklim kerja adalah sikap, perasaan, norma-norma, dukungan-dukungan dan kepuasan guru dan tenaga kependidikan.

Dimensi yang lain dari iklim organisasi dikemukakan oleh Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2009:83) mengatakan dimensi iklim organisasi terdiri dari:

- 1) Rasa tanggung jawab.
- 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan.
- 3) Ganjaran atau *reward*.
- 4) Rasa persaudaraan.
- 5) Semangat tim.

Menurut Tagiuri dalam Supardi (2013:130) iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni:

- 1) Ekologi (fisik) merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input) contohnya: kondisi bangunan, teknologi yang digunakan, kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya.
- 2) Miliu, merujuk kepada dimensi sosial (proses), contohnya: saling menghormati, tanggung jawab, kerjasama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan dan keadilan,.
- 3) Sistem sosial, merujuk kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi antar anggota.
- 4) Budaya sekolah, merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berfikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.

Cohen, et al dalam Pinkus (2009:14) menjabarkan pengukuran iklim sekolah dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu:

- 1) *Safety*, meliputi: peraturan dan norma, keamanan fisik yang dirasakan peserta didik dan orangtua, keamanan secara sosial dan emosional.

- 2) *Teaching and learning*, meliputi: dukungan terhadap praktek pembelajaran, dukungan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sosial dan kemasyarakatan.
- 3) *interpersonal relationship*, meliputi: sikap saling menghargai, kerjasama dan hubungan saling percaya.
- 4) *Institutional environment*, meliputi: ikatan positif dengan sekolah (rasa memiliki), lingkungan fisik (kebersihan, fasilitas, sumber daya material yang memadai).

Moos (1979) dan Arter (1989) dalam Hadiyanto (2004:179) menyebutkan bahwa:

- 1) Dimensi iklim organisasi sekolah yaitu dimensi *relationship* (hubungan).
- 2) Dimensi *personal growth/development* (pertumbuhan/ perkembangan pribadi).
- 3) Dimensi *system maintenance and change* (perbaikan dan perubahan sistem).
- 4) *Physical environment* (lingkungan fisik).

Berdasarkan pemaparan berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan atmosfer atau lingkungan kehidupan sekolah yang didalamnya terdapat aspek-aspek sosial dan aspek-aspek fisik, dengan indikator meliputi

- 1) Kondisi fisik, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan.
- 2) Kondisi sosial meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, komunikasi dan interaksi, kerjasama serta pengambilan keputusan.

D. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja

Wirawan (2014: 675) menjelaskan kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah "to move" dengan arti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menyangkut soal

perilaku, dan motivasi dapat diartikan sebagai usaha seseorang manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya.

Hasibuan (2015:219) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Handoko (2003) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Robbins (2013:109) mengatakan bahwa motivasi adalah proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan organisasi. kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Selanjutnya Wahjosumidyo (2004:23) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk melakukan suatu yang diinginkan atau dikehendaki.

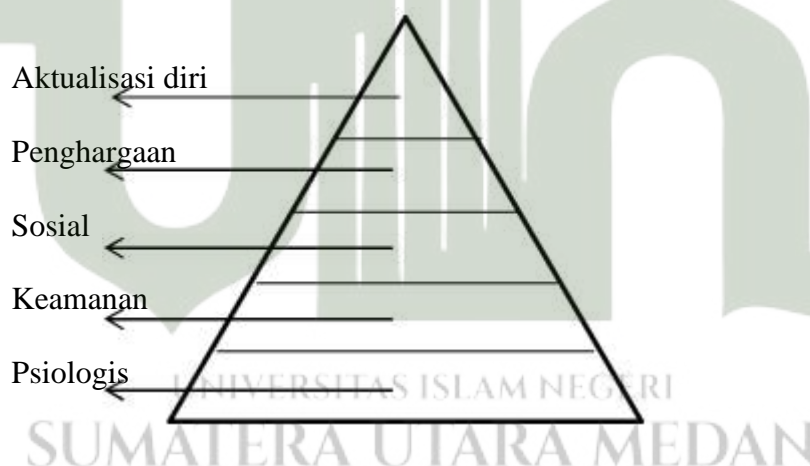
Wirawan (2014: 676) menyebutkan bahwa motivasi terdiri dari 3 elemen yang saling tergantung dan interdependen sebagai berikut. a). kebutuhan, b) dorongan, dan c). insentif. Hal tersebut menggambarkan bahwa orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan. Dan orang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Motivasi tumbuh karena adanya kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan syarat utama berkembangnya keinginan sehingga akan menimbulkan suatu dorongan. Kebutuhan manusia merupakan barometer untuk memperkirakan seberapa kuat motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Orang yang mempunyai motivasi ditandai dengan adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Kebutuhan seseorang dapat digunakan sebagai bahan untuk memperkirakan kekuatan motivasinya, apabila kebutuhan karyawan sudah

terpenuhi, maka karyawan tersebut cenderung motivasinya akan merasakan untuk melakukan kegiatan itu. Dengan demikian jelaslah bahwa faktor kebutuhan merupakan salah satu sumber motivasi bagi seseorang.

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. Selanjutnya Robbins dan Coulter (2013: 110-111) mengemukakan tentang teori Abraham H. Maslow yang telah berhasil mengklasifikasikan tingkat kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkat (hierarki of needs) gambar teori jenjang kebutuhan Maslow Gambar 2.2. Berdasarkan tersebut dapat dikemukakan bahwa kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*).



Gambar 2.5. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow
Sumber: Robbins dan Coulter (2013:111)

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*).

Kebutuhan-kebutuhan yang akan dipenuhi oleh manusia sangat banyak, menurut Maslow mengemukakan bahwa ada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (kebutuhan fisiologis) terlebih dahulu, sebelum mereka berusaha memenuhi kebutuhan lainnya secara berturut-turut sampai kepada kebutuhan yang tinggi (aktualisasi diri), apabila kebutuhan pertama (fisiologis) terpenuhi maka orang yang bersangkutan akan berusaha memenuhi kebutuhan yang berikutnya.

Motivasi menurut Robbins (1996:42) adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*effort*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

Armstrong (1999:68) menegaskan motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan:

- 1) Memahami proses dasar motivasi.
- 2) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.
- 3) Mengetahui bahwa motivasi bukan hanya dapat dicapai dengan menciptakan perasaan puas.
- 4) Memahami bahwa, di samping semua faktor di atas, ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Lebih lanjut Armstrong (1999:68) menjelaskan bahwa motivasi memiliki dua bentuk dasar:

- 1) Motivasi buatan (*extrinsic*) yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka.
- 2) Motivasi hakiki (*intrinsic*) yaitu faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak ke arah tertentu.

Selanjutnya

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu ada yang berasal dari dalam diri (faktor internal) dan ada yang berasal dari

luar (faktor eksternal). Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor individu (faktor internal) dan faktor lingkungan tempat ia bekerja (faktor eksternal). Adapun faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau penghasilan dan suasana kerja atau lingkungan kerja.

Yunus (2007) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Rasa aman (*security*). Adanya kepastian dari pemimpin kepada pekerja untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- 2) Kesempatan untuk maju (*type of work*). Adanya kemungkinan bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada pekerja untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian ini terjadi apabila terjalinnya komunikasi interpersonal yang baik antar sesama pekerja untuk bersama-sama meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.
- 3) Tipe pekerjaan (*type of work*). Pemimpin menyesuaikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- 4) Nama baik dan tempat bekerja (*company*). Perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada pekerja bila bekerja di perusahaan tersebut, pemimpin mengenal terlebih dahulu dan lebih dekat para pekerja yang dipimpinnya agar pemimpin dapat memberikan kebanggaan pada pekerja yang mempunyai kinerja yang baik.
- 5) Rekan kerja (*co worker*). Rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- 6) Upah (*pay*). Penghasilan yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhannya akan dapat memberikan dampak kepada tingginya motivasi kerja.
- 7) Pengawasan (*supervisor*). Pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik terutama dalam berkomunikasi dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawaha-bawahannya.
- 8) Jam kerja (*work hours*). Jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari akan memberikan dampak tersendiri pada motivasi kerja.

- 9) Kondisi kerja (*working condition*). Kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- 10) Fasilitas (*benefit*). Kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Gomes (2003:95) menjelaskan ada tiga variabel utama dalam menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) *Employee Needs*. Sejumlah pekerja mempunyai kebutuhan yang hendak dipenuhi. Merupakan stimulus internal yang menyebabkan perilaku.
- 2) *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja.
- 3) *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai: (a) nilai dari *reward* organisasi, (b) hubungan antara performansi dengan *reward*, dan (c) kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam performansi kerjanya.

Herzberg dalam Hersey dan Blanchard (1992:134) telah melakukan penelitian tentang teori motivasi dan menyimpulkan bahwa manusia memiliki dua kategori kebutuhan yang berbeda yang secara esensial saling tergantung dan mempengaruhi perilaku dengan cara yang tidak sama. Lebih lanjut dikatakan apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaan, maka mereka risau akan lingkungan tempat mereka bekerja.

Sebaliknya apabila seseorang merasa senang akan pekerjaan mereka, maka hal ini berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Motivator meliputi prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, rasa tanggung jawab serta kemajuan dan peningkatan. Faktor ini mempunyai pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja. Faktor pemeliharaan meliputi kebijakan administrasi, pengendalian teknis kondisi kerja, hubungan kerja, status pekerjaan, kemampuan kerja, kehidupan pribadi dan penggajian. Faktor ini tidak dapat memotivasi namun hanya dapat mengurangi ketidakpuasan kerja.

3. Teknik Pemberian Motivasi

Terkait dengan teknik dalam pemberian motivasi dijelaskan Usman (2014: 301) sebagai berikut:

- 1) Berfikir positif.
- 2) Menciptakan perubahan yang kuat.
- 3) Membangun harga diri.
- 4) Memantapkan pelaksanaan.
- 5) Membangkitkan orang lemah menjadi kuat.
- 6) Membasmi sikap suka menunda-nunda.

Siagian (2014:110) mengemukakan mengenai cara agar fungsi motivasi berjalan dengan baik dan dapat dirasakan oleh anggota kerja dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

- 1) Jelaskan tujuan organisasi kepada setiap anggota organisasi.
- 2) Usahakan agar setiap orang menyadari, memahami, serta menerima baik tujuan tersebut.
- 3) Jelaskan filsafat yang dianut pimpinan organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi.
- 4) Jelaskan kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.
- 5) Usahakan agar setiap orang mengerti struktur organisasi.
- 6) Jelaskan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan organisasi untuk dijalankan oleh setiap orang.
- 7) Tekankan pentingnya kerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan.
- 8) Perlakukan setiap bawahan sebagai manusia dengan penuh perhatian.
- 9) Berikan penghargaan serta pujian kepada karyawan yang cakap dan teguran serta bimbingan kepada orang-orang yang kurang mampu berkerja.
- 10) Yakinkan setiap orang bahwa dengan berkerja baik dalam organisasi tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal mungkin.

Motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan, dengan motivasi kerja yang tinggi akan menambah semangat kerja, hal ini didukung oleh beberapa penelitian mengenai hal tersebut, Wardhani, dkk. (2015) melakukan penelitian

mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasional.

Handayani, dan Rasyid (2015). Juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar. Hasil penelitian tersebut sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; dan 4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan konsep-konsep dan penelitian mengenai motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang tinggi dalam diri guru untuk bekerja keras agar dapat dicapai hasil pekerjaan yang memuaskan. Variabel motivasi kerja guru dianalisis berdasarkan indikator:

- 1) Keinginan untuk berhasil.
- 2) Penguasaan kerja.
- 3) Keseriusan dalam bekerja.
- 4) Rasa tanggung jawab.

E. Penelitian Relevan

Penelitian yang baru sifatnya mendukung, menolak atau memiliki sudut pandang yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama dan untuk bahan pertimbangan, maka penulis memaparkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Ni Kadek Widya Oktaviani, Made Putra (2021) Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran Volume 5 Nomor 2, 2021, pp 294-302 E-ISSN: 2615-6091; P-ISSN: 1858-4543 DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>.

Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai $r_{hitung} = 0,833$ $r_{tabel} = 0,334$. Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar $r_{hitung} = 0,797$ $r_{tabel} = 0,334$. Dan pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% yaitu $F_{hitung} = 57,817$ $F_{tabel} = 3,33$. Dampak dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru untuk mendukung peningkatan kinerja guru yang berdampak baik terhadap mutu pendidikan dan pembelajaran, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Marto Silalahi (2021) *Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence*, Journal of Evaluation and Research in Education (JERE) Vol. 5 No. 3 (2021): August, *The results of this study indicate that of the three developed hypotheses, all hypotheses are accepted. The first hypothesis shows that there is a significant influence of organizational culture on teacher performance. This is important for schools to pay attention to regarding the application of organizational culture. The implementation of an organizational culture that is too rigid will lead to a less than optimal work culture. Furthermore, the second hypothesis shows that motivation has a significant effect on teacher performance. To be able to increase the motivation of teachers, the school can give appreciation for their work so that teachers are more enthusiastic and can improve the quality of their work, it is better if teachers increase their enthusiasm so that whatever work is assigned can be completed with satisfactory results. Then, the third hypothesis shows that there is a significant effect of competence on teacher performance. There needs to be encouragement from the school for teachers to improve their competence. It is better if school principals need to motivate teachers, especially senior teachers, to participate in training and develop their competencies.*

3. Widyanggoro Pamungkas, Cepi S. Abdul Jabar, (2014) Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali, di muat dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 2, No 2 (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.
4. Seniwati, Sudarno, Rini Fatmasari (2022) AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, Issue 01, January 2022, Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hasil analisa secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan seluruh variable independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 76,4%. Sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Akbariah Rahmah, Muhammad Kristiawan, dan Destiniar, (2021) JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia) Vol. 6, No. 1, 2021, pp. 229-237. *The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance*. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapatlah ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu; 2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu; 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu.

6. Istiqomah (2024) *Advances in Social Humanities Research* Vol 2 No. 3 Maret 2024, Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung. (1) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim organisasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 68,8%. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Motivasi kerja secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5%. (3) Iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan dan individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5%.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh profesionalitas guru terhadap motivasi kerja guru

Profesionalitas seorang guru memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, termasuk kualifikasi yang kuat, kompetensi yang mendalam, serta sikap dan etika profesional yang konsisten, hal ini cenderung meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus, pengalaman mengajar yang beragam, dan komitmen terhadap profesi dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Guru yang merasa didukung untuk terus mengembangkan diri, meraih pencapaian, dan mendapatkan pengakuan atas prestasinya cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, pengembangan diri, dan penghargaan atas prestasi juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara profesionalitas guru dan motivasi kerja mereka.

Dengan demikian, memperhatikan dan memperkuat profesionalisme guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi prestasi peserta didik dan keberlanjutan profesi guru itu sendiri.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalitas dengan motivasi kerja.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru

Iklim organisasi di sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja para guru. Ketika sebuah sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi, itu cenderung meningkatkan motivasi kerja guru. Faktor-faktor seperti kejelasan visi dan tujuan sekolah, dukungan kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci dalam membentuk iklim organisasi yang positif.

Guru-guru yang merasa didukung, dihargai, dan diberikan kepercayaan untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan sekolah akan cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, budaya sekolah yang mempromosikan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi guru juga dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat. Dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan guru, memperkuat retensi mereka dalam profesi, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memprioritaskan pembangunan iklim organisasi yang mendukung sebagai bagian integral dari upaya mereka untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja.

3. Pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru

Profesionalitas guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, seperti memiliki kualifikasi yang memadai, kompetensi yang kuat dalam bidang pengajaran, serta sikap etis yang konsisten, hal ini cenderung meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Faktor-faktor seperti pengalaman mengajar yang beragam, partisipasi dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan komitmen terhadap pembelajaran peserta didik dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Guru yang secara aktif terlibat dalam pengembangan diri, terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, serta berkomitmen untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas, cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, profesionalitas yang terbukti juga dapat membentuk reputasi yang kuat bagi seorang guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, memperhatikan dan memperkuat profesionalisme guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi hasil pembelajaran peserta didik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalitas dengan kinerja guru.

4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan suatu organisasi, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung. Demikian halnya dengan organisasi sekolah dimana

sekolah merupakan suatu organisasi yang fokus di bidang pendidikan juga memiliki iklimnya sendiri. Iklim organisasi sekolah merupakan kondisi atau atmosfer yang melingkupi dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi, termasuk mempengaruhi perilaku pegawai-pegawai yang bekerja di sekolah tersebut.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim yang sehat tentunya dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika iklim tidak sehat maka dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini dapat kita lihat bahwa jika hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dan kurang mendukung satu dengan yang lainnya, maka akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja, mereka lebih cenderung tertutup satu sama lain dan adanya perilaku tidak mau saling mendukung sehingga tercipta pola hubungan yang tidak cocok sehingga keadaan yang sedemikian rupa pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru.

Singkatnya, iklim organisasi dipengaruhi oleh suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung yang tercipta dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi berkaitan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi tersebut.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

5. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya. Demikian juga di organisasi sekolah, selayaknya kepala sekolah senantiasa menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kerja kepada guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai kinerja guru yang lebih baik lagi sesuai apa yang diharapkan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, demikian sebaliknya motivasi

kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas. Guru sebagai salah satu faktor vital dalam pencapaian keberhasilan pendidikan harus mempunyai motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja yang baik dapat diartikan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya tanpa ada unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru dalam keadaan terpaksa melaksanakan tugasnya.

Guru yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dapat termotivasi dikarenakan *pertama*, motif atau daya perangsang seseorang untuk bekerja. *Kedua*, harapan atau suatu keyakinan pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil. *Ketiga*, insentif atau suatu upaya memotivasi (merangsang) dengan memberikan imbalan kepada mereka yang berprestasi diatas standar kerja yang telah ditentukan.

Dari uraian tersebut maka dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

6. Pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru

Profesionalitas guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, yang dapat disalurkan melalui motivasi kerja. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, seperti memiliki kualifikasi yang memadai, kompetensi yang kuat, dan dedikasi terhadap profesi, hal ini cenderung meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk berusaha lebih keras, mengejar kualitas yang lebih baik dalam pembelajaran, dan terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja mereka. Guru yang profesional dan termotivasi cenderung memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih bermakna bagi peserta didik, memfasilitasi pertumbuhan akademik dan perkembangan mereka secara lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat membantu guru mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul dalam proses mengajar, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, profesionalitas guru tidak hanya memengaruhi kinerja mereka secara

langsung, tetapi juga melalui mekanisme motivasi kerja, yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif terhadap kualitas pendidikan.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalitas dengan kinerja guru melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru

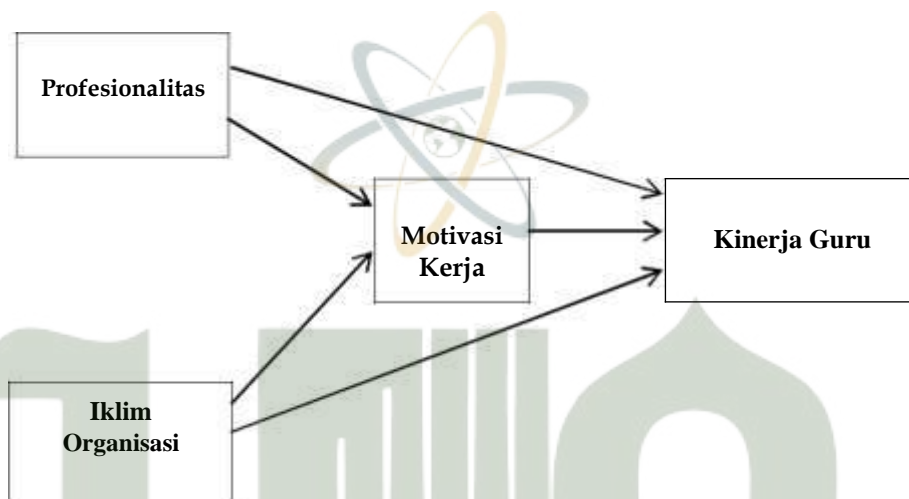
Iklim organisasi di sebuah sekolah memainkan peran krusial dalam membentuk motivasi kerja guru dan akhirnya, kinerja mereka. Saat sebuah sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi, itu mendorong terciptanya motivasi kerja yang tinggi di antara para guru. Iklim organisasi yang positif, yang mencakup kejelasan visi dan tujuan sekolah, dukungan kepemimpinan yang efektif, serta komunikasi yang terbuka, memungkinkan para guru merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, iklim organisasi yang mempromosikan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi guru juga dapat memperkuat motivasi kerja mereka. Melalui iklim organisasi yang tinggi, guru menjadi lebih termotivasi untuk mengejar kualitas pembelajaran yang lebih baik, mengatasi tantangan yang muncul, dan secara keseluruhan, meningkatkan kinerja mereka dalam membantu peserta didik mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memprioritaskan pembangunan iklim organisasi yang mendukung sebagai bagian integral dari upaya mereka untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan, akhirnya, kinerja mereka dalam konteks pendidikan.

Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, dikemukakan bahwa yang profesionalitas, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta Kabupaten Batubara. Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk profesionalitas (X_1),

iklim organisasi (X₂), motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja guru (X₄) dalam menjalankan kegiatan pendidikan di madrasah.

Keterkaitan hubungan antara faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Adapun hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6 Paradigma Penelitian

Gambaran kerangka berpikir penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas, iklim organisasi madrasah sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Iklim organisasi madrasah yang kondusif yaitu suatu kondisi lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Dengan dukungan iklim organisasi madrasah yang kondusif, para guru akan semakin bersemangat untuk bekerja, berinisiatif dan berkeaktifitas tinggi, semakin produktif dan informatif dalam menjalankan tugas. Dengan begitu, prestasi kerja yang dicapai lebih optimal dan kualitas madrasah menjadi meningkat.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
2. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi

kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.

3. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
4. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
5. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara.
6. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara,
7. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.