

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Kesejahteraan Guru

a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru berasal dari dua kata, yaitu kesejahteraan dan guru. “Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa dan makmur selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya)”.¹⁰Di dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa, “kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja”.

Dengan demikian maksud dari kata kesejahteraan dapat dilihat dari segi lahirnya adalah dikatakan sejahtera apabila anggaran pendapatan lebih besar daripada pengeluaran. Sehingga dalam hal ini secara material dapat tercukupi kebutuhan sehari-hari, dan dari segi batinnya adalah dikatakan sejahtera apabila dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa senang dan dengan niat ibadah, sehingga dalam hal ini ada rasa nyaman dan tentram dalam melangsungkan hidupnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

¹⁰ Diknas, 2002, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 1241

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹¹

Rohmat menyatakan bahwa guru “digugu dan ditiru” bukan “wagu tur kuru” (dalam bahasa Jawa) artinya guru diikuti karena ilmu bukan kurus dan anomali. Untuk disebut guru, karena memiliki keterampilan seperti *master of learning* (penguasaan materi/ilmu), *skill* (keterampilan), sebagai contoh *network* (jaringan), *social* (sosial) dan spiritualitasnya yang inheren dalam dirinya. Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.¹² Guru sebagai pendidik dan pengajar anak, guru diibaratkan seperti ibu kedua yang mengajarkan berbagai macam hal yang baru dan sebagai fasilitator anak supaya dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, hanya saja ruang lingkupnya guru berbeda, guru mendidik dan mengajar di sekolah negeri ataupun swasta.

Menurut M. Uzer Usman “tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa”.¹³ “Guru berarti orang yang kerjanya mengajar” (KBBI, 2012: 269). Menurut Peraturan Pemerintah Guru adalah “jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang

¹¹ Pemerintah Republik Indonesia, 2009, *Undang-undang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 3.

¹² Rohmat, 2012, *Pilar Peningkatan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Cipta Media Aksara, Cet. Ke-1, hlm. 27.

¹³ M. Uzer Usman, 2006, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, Cet. Ke-20, hlm. 7.

menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri”. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 dinyatakan “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”.¹⁴

Jadi yang dimaksud dengan kesejahteraan guru dalam penelitian ini adalah kesejahteraan materiil (uang) yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru.

Perkembangan global yang pesat menyebabkan persaingan sumber daya manusia semakin ketat. Agar dapat bersaing di era global dibutuhkan SDM yang kompeten dan tanggap terhadap lingkungan global terutama masalah pendidikan, di mana seorang guru harus dapat menyiapkan dirinya untuk menjadi seorang guru yang profesional yang dapat diandalkan. Karena guru adalah faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan dan yang ikut menentukan kualitas pendidikan. Namun terdapat sisi ironi dalam profesi guru di Indonesia, yakni penghargaan terhadap profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya kesejahteraan guru.

Bahwa kesejahteraan guru bagaimanapun juga sangat berpengaruh pada pembentukan profesionalitas guru. Bagaimana mungkin guru bisa mengembangkan kompetensi, untuk belajar jika penghasilan guru hanya

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, 2006, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, Cet. Ke-1.

cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok saja. Dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 14 ayat 1 menerangkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- 1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.¹⁵

Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya, sehingga timbul kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya. Apabila tanggung jawab yang dipikul guru dilaksanakan dengan baik, maka mutu pendidikan mudah dicapai. Oleh

¹⁵ *Ibid.*

karena itu, pihak-pihak penyelenggara pendidikan, baik pemerintah maupun organisasi pendidikan perlu memperhatikan sepenuhnya terhadap martabat kepentingan serta kesejahteraan guru.

Ringkasnya, guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008, serta peraturan lain yang menjadi ikutannya, memiliki hak atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional dan maslahat tambahan.

b. Indikator Kesejahteraan

Indikator kesejahteraan guru mengacu pada Rida dkk, yaitu:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Memperoleh perlindungan dalam meng- hasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.¹⁶

c. Bentuk-Bentuk Kesejahteraan

Bentuk kesejahteraan guru berupa gaji, baik gaji pokok maupun gaji tambahan yang berbentuk tunjangan-tunjangan. Selain itu, guru juga mendapatkan uang dinas, seperti uang rapat, uang membuat soal,

¹⁶ Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R.. 2013, *Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada*, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Gane- sha, Program Studi Pendidikan Dasar, hlm. 3.

mengoreksi soal, uang membuat rapot/semester, uang rapat, dan uang jika ada tugas dari sekolah, seperti rapat dinas di luar sekolah ataupun ada tugas lain seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penataran guru, dan ada lagi uang tunjangan jabatan khusus kepala sekolah.

Gaji pokok guru besarnya bervariasi menurut kelompok dan golongan. Menurut kelompok yang dimaksud adalah pengelompokan guru dari siapa pihak yang menggaji, yaitu: guru pegawai negeri (PNS), guru honorer daerah (PHD), guru kontrak, dan guru swasta atau wiyata bakti. Untuk guru pegawai negeri (PNS), gaji diterima dari pemerintah pusat, besarnya menurut golongan dan lama mengajar. Dengan kisaran nominal Rp. 800.000,- sampai Rp. 2.000.000,- Untuk gaji guru honorer daerah (PHD) gaji diberikan oleh pemerintah daerah (kabupaten masing-masing) dan guru kontrak gaji diberikan oleh pemerintah pusat. Dengan gaji Rp 710.000,- setiap bulan.¹⁷

Sedangkan guru swasta, pihak yang membayar tenaga guru adalah sekolah dari SPP siswa, besarnya bervariasi tiap jamnya tergantung besar kecilnya sekolah, antara kisaran Rp 10.000/perjam sampai Rp 20.000/perjam, tetapi sekarang guru swasta juga mendapatkan tunjangan dari pemerintah pusat berbentuk uang BKG (bantuan kesejahteraan guru) sebesar Rp 1.200.000/tahun, namun tidak semua guru mendapatkan, sehingga akhirnya kadang uang tersebut dibagi rata kepada semua guru. Ada juga pemerintah daerah (tidak semua pemerintah daerah) yang memberikan subsidi perbulan kepada guru swasta yang jumlahnya bervariasi antara

¹⁷ Pemerintah Republik Indonesia, 2009, *Undang-undang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 163.

daerah satu dengan yang lain, berkisar Rp 50.000./guru. Dan yang paling menyentuh hati adalah masih banyak guru swasta yang digaji pihak sekolah terutama madrasah-madrasah antara Rp 50.000,- sampai Rp 300.000,-.

Perbedaan lainnya ialah hanya guru negeri yang mendapatkan layanan berupa uang jaminan kesehatan dalam bentuk jamsostek dan mendapatkan dana pension setelah usia masa kerja berakhir, sedangkan guru PHD, kontrak dan swasta tidak mendapatkan. Permasalahan lain yang perlu dicatat adalah betapa besar ketimpangan gaji/kesejahteraan/ fasilitas yang diperoleh guru swasta, kontrak, maupun PHD dengan guru PNS, dan tentunya ini menimbulkan kecemburuan yang tidak sedikit, dengan alasan guru swasta mempunyai tugas yang sama yaitu: mendidik siswa, mengajar, dan ikut membantu pemerintah dalam rangka mencerdaskan bangsa, tetapi nasib mereka belum sepenuhnya diperhatikan oleh pemerintah.

Pada awal masa reformasi gaji guru di Indonesia tergolong sangat rendah bila dibandingkan dengan Negara maju. Rendahnya gaji guru disebabkan APBN yang dialokasikan untuk sektor pendidikan masih sangat rendah, sehingga sulit rasanya untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tuntutan akan kesejahteraan guru perlahan tapi pasti ternyata direspon oleh pemerintah.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator. *Pertama*, pencanangan guru sebagai profesi oleh presiden SBY pada tanggal 2 Desember 2004. *Kedua*, ditetapkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, *Ketiga*, lahirnya PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Keempat*, lahirnya UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen yang disahkan tanggal Desember 2005.

Undang-undang ini juga menekankan tiga aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari tenaga pendidik dan kependidikan, yakni kualifikasi, sertifikasi, dan kesejahteraan.¹⁸

Dengan pemberian tunjangan tersebut diharapkan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja guru. Tujuan utama dari tunjangan adalah untuk membuat guru mengabdikan diri pada organisasi dalam jangka panjang. Pemberian tunjangan yang merupakan komponen dari komposisi ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat guru agar tetap bekerja pada sekolah. Guru sebagai unsur utama dalam organisasi sekolah, memegang peranan yang sangat penting. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh guru. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk dalam lingkungan kerja di sekolah. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang. Usaha untuk membuat guru betah bekerja demi kepentingan sekolah dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis guru yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan kegairahan kerja.

Pada akhirnya guru akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah

¹⁸ Kunandar, 2007, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-1. hlm. 36.

terpenuhi. Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (sikap mandiri, etos kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan) kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan.

Menurut Suparlan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

- 1) Sarana dan prasarana kerja yang cukup.
- 2) Kontraprestasi kerja (gaji) yang memenuhi standar hidup.
- 3) Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.
- 4) Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan.
- 5) Aspirasi dan kreativitas kerja dapat tumbuh dengan subur.¹⁹

Jadi, faktor-faktor tersebut pada dasarnya akan menimbulkan moral kerja dan etos kerja guru yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai seorang pendidik.

d. Tingkat Ekonomi Guru

Kehidupan suatu masyarakat terdapat tingkat ekonomi yang berbeda. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Keadaan suatu masyarakat dikatakan makmur jika kebutuhan pada anggota dapat terpenuhi atau jika alat pemuas cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Namun kenyataan menunjukkan bahwa keadaan yang seimbang antara kebutuhan dan alat pemuas kebutuhan sukar dicapai.

Hal ini disebabkan karena kebutuhan yang telah dicapai akan disusul dengan kebutuhan yang lain. Selain itu kebutuhan manusia tidak terbatas

¹⁹ Suparlan, 2005, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat, Cetakan I, hlm. 153-154.

baik jumlah maupun macamnya, sedang alat pemuas kebutuhan terbatas. Demikian juga halnya keluarga dalam kedudukannya sebagai bagian dari masyarakat untuk mencapai kemakmuran tidak selamanya tercapai sehingga ada taraf hidupnya.

Tingkat ekonomi guru tergantung juga dari jenis pekerjaan guru dan penghasilan yang diterimanya. Seorang yang berprofesi sebagai dokter akan memiliki penghasilan yang berbeda dengan seorang yang bekerja sebagai buruh.

e. Tingkat kesejahteraan guru

Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja. Menurut Teguh Aditya sebagaimana dikutip Arifah Kurniawati (2011: 19) menyatakan bahwa, “kesejahteraan sosial sebagai sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan dan lembaga-lembaga sosial, yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai tingkat hidup dan kesehatan yang memuaskan”²⁰.

Maksudnya agar tercipta hubungan personal dan sosial yang memberi kesempatan kepada individu untuk pengembangan kemampuan mereka seluas-luasnya dan meningkatkan kesejahteraan mereka sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kesejahteraan sosial dapat mencakup semua bentuk intervensi sosial yang mempunyai suatu perhatian utama dan langsung pada usaha peningkatan kesejahteraan individu dan masyarakat sebagai

²⁰ Arifah Kurniawati, 2011, *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012*. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan. Program Studi Kependidikan Islam (KI) Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, hlm. 19.

keseluruhan.

Kesejahteraan sosial mencakup penyediaan pertolongan dan proses-proses yang secara langsung berkenaan dengan penyembuhan dan pencegahan masalah-masalah sosial, pengembangan sumber daya manusia, dan perbaikan kualitas hidup itu meliputi pelayanan-pelayanan sosial bagi individu-individu dan keluargakeluarga juga usaha-usaha untuk memperkuat atau memperbaiki lembaga-lembaga sosial.

2. Penghargaan Guru

a. Pengertian Penghargaan

Suatu lembaga penghargaan merupakan perbuatan menghargai atau sebagai bentuk apresiasi yang diberikan atasan kepada pegawai karena prestasi yang diraih oleh pegawai tersebut yang telah memberi kontribusi kepada perusahaan yang bersangkutan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia²¹ dinyatakan, “penghargaan adalah perbuatan (hal dan lain sebagainya) menghargai dan penghormatan. Penghargaan juga dapat diartikan sebagai perbuatan menghargai atau sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai”.

Micander menyatakan bahwa “penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab”.²² Sedangkan menurut Mathes dan Jackson menyebutkan, “penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan

²¹ Diknas, 2002, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 483.

²² Micander, 2010, *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo*, Tesis: Arcada, hlm. 16

untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang yang cakap”²³.

Menurut Mulyadi dan Setyawan menyatakan bahwa “sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).”²⁴

Sebagai tenaga profesional, guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan dan kesejahteraan, Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus. Penghargaan kepada guru dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam jenisnya, seperti satyalencana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan/atau bentuk penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Setiap orang pasti memerlukan seorang guru untuk menuntun hidupnya agar menjadi orang cerdas, orang bijak, orang beriman dan bertakwa serta menjadi orang sukses. Dengan alasan itu guru merupakan orang panutan dan perlu mendapat penghargaan.

²³ Mathes dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat, hlm. 424.

²⁴ Mulyadi, dan John Setyawan, 2001, *Sistem Perencanaan Pengendalian Management*. Penerbit Salemba: 4, edisi 2, hlm.. 227

Penghargaan pertama yang diberikan pemerintah adalah program serifikasi. Ini menunjukkan bahwa guru adalah profesi yang diakui sehingga kesejahteraan menjadi meningkat dan kehidupan layak bisa diraih. Penghargaan kedua adalah peningkatan sumberdaya manusia (SDM). Peningkatan SDM ini berupa studi lanjut, mengikuti diklat maupun internasional. Penghargaan ketiga adalah penghormatan, dalam kehidupan bermasyarakat profesi guru sangat dihormati dan disegani.

Segala sendi kehidupan akan selalu melibatkan guru sebagai anggota masyarakat baik dalam kegiatan pemerintah maupun social kemasyarakatan. Berdasarkan pengertian penghargaan terdapat beberapa teori motivasi yang mendukung untuk mendapatkan penghargaan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan

kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W.Taylor; Abraham H. Maslow; David Mc Clelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas Mc Gregor.

a) F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional *conten theory*

Teori motivasi konvensional ini termasuk, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teorimotivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga

dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

Upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui: (a) Selalu memberikan informasi agar paraa karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada; (b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya; (c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama pada karyawan yang bekerja pada tempat rawaan kecelakaan; (d) Memberi jaminan kepastian kerja;

c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih saying, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

Kebutuhan sosial itu meliputi: (a) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain (b) Kebutuhan untuk dihormati

oleh orang lain; (c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan (d) Kebutuhan untuk berprestasi.

d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan atau organisasi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Keutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) David Mc Clelland dengan Teori Motivasi Pribadi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland, disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan: a. Kebutuhan akan mencapai kesuksesan b. Kebutuhan akan kehangatan dalam hubungannya dengan orang lain c. Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain

d) Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan,

memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu:

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.²⁵

Pada sisi lain, peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah Kabupaten wajib menyediakan biaya pemakaman dan/ atau biaya perjalanan untuk guru yang gugur dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di daerah khusus, putra dan/atau putrinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan tentang penghargaan guru yang menyatakan bahwa Pasal 36

²⁵ Edy Sutrisno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grafindo, hlm.110-128.

ayat 1, guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa dan bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan, sedangkan ayat 2, guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat.

Pasal 37 ayat 1, penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi dan satuan pendidikan. Ayat 2, penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat propinsi, tingkat nasional dan/atau internasional. Ayat 3, penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain. Ayat 4, penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari guru nasional, hari pendidikan nasional dan lain-lain.

Pasal 38, pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undangan. Pendidikan yang baik dan unggul tetap tergantung pada kondisi mutu guru. Hal ini ditegaskan UNESCO dalam laporan *the International Commission on Education for Twenty-first Century*, yakni “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi kerja para guru, mereka membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan, karakter personal, prospek profesional dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi ekspektasi stakeholder pendidikan”. Karena itu, upaya peningkatan mutu, profesionalisme dan kesejahteraan para guru adalah suatu keniscayaan.

Menurut Mulyadi dan Setyawan, penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, antara lain:

- a. Memberikan Informasi. Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.
- b. Memberikan Motivasi. Penghargaan juga meningkatkan motivasi personil terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.²⁶

Penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Supaya penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan kriteria-kriteria dalam pemberian penghargaan.

Menurut Mulyadi dan Setyawanm kriteria penghargaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Penghargaan harus dihargai oleh penerima. Penghargaan yang tidak bernilai dimata penerima tidak akan memotivasi penerima untuk berprestasi.
- 2) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak. Jika penghargaan yang disediakan jumlahnya tidak signifikan, dampaknya dapat berlawanan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan harus diumumkan secara luas agar memiliki dampak

²⁶ *Ibid*, hlm.. 356

terhadap penerima.

- 3) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima. Personel harus memahami dengan baik mengenai alasan pemberian penghargaan maupun nilai penghargaan yang mereka terima.
- 4) Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat. Penghargaan harus diberikan setelah personel menghasilkan kinerja seharusnya mendapatkan penghargaan. Jika tidak diberikan segera, penghargaan akan kehilangan dampak sebagai pemotivasi.
- 5) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang. Penghargaan dapat menghasilkan nilai lebih jika perasaan bahagia yang dihasilkan oleh penghargaan tersebut bertahan lama dalam ingatan penerima.
- 6) Penghargaan harus dapat diubah. Pemberi penghargaan sering kali salah dalam menetapkan penghargaan dan beberapa keputusan pemberian penghargaan lebih sulit untuk diubah jika dibandingkan dengan yang lain. Menghargai harus memerlukan biaya yang efisien.²⁷

Tujuan Pemberian Penghargaan Menurut Hasibuan, tujuan pemberian penghargaan antara lain adalah sebagai berikut: a. Ikatan Kerja Sama Ikatan kerja sama formal antara pemimpin dan bawahannya. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pemimpin harus wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dengan penghargaan, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, kebutuhan status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh

²⁷ *Ibid*, hlm. 239

sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.²⁸

b. Macam-Macam Penghargaan

1) Tunjangan profesi

Guru Profesional dituntut oleh undang-undang yang memiliki kualifikasi akademik tertentu dan empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional atau akademik. Sertifikasi guru merupakan proses untuk memberikan sertifikasi pendidik kepada mereka. Sertifikasi pendidik dimaksud merupakan pengakuan negara atas derajat keprofesionalan guru.

Tunjangan profesi diberikan kepada semua guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan syarat lainnya, dengan cara pembayaran tertentu. Hal ini bermakna, bahwa guru bukan PNS pun akan mendapat tunjangan yang setara dengan guru PNS dengan kualifikasi akademik, masa kerja, serta kompetensi yang setara. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi akan dibayarkan setelah yang bersangkutan disesuaikan dengan jenjang jabatan dan kepangkatannya melalui *impassing*.

Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) sebagaimana diamatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

2) Tunjangan fungsional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 17 ayat (1) mengamatakan pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah

²⁸ Kunandar, 2006, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, hlm.112

memeberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah. (2) Mengamatkan bahwa subsidi tunjangan fungsional diberikan kepada guru yang bertugas disekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaannya, tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional ini dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah. (3) Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan untuk guru PNS seharusnya sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang dimiliki. Namun saat ini baru diberikan tunjangan tenaga kependidikan berdasarkan pada golongan/ruang kepangkatan/jabatannya.

Khusus mengenai besarnya subsidi tunjangan fungsional bagi guru bukan PNS, agaknya memerlukan aturan tersendiri.

3) Tunjangan khusus

Tunjangan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor merupakan komitmen pemerintah untuk terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru dan dosen, di samping peningkatan profesionalismenya. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 18, disebutkan bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dan ditugaskan didaerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang diberikan setara dengan satu kali gaji pokok pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Mengingat tunjangan khusus

adalah tunjangan yang diberikan kepada guru di daerah khusus.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dimaksudkan daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan daerah lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana social, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain. Adaun penjelasan dari daerah khusus adalah sebagai berikut:

- a) Daerah terpencil atau terbelakang adalah daerah dengan faktor geografis yang relatif sulit dijangkau karena letaknya yang jauh di pedalaman, perbukitan/pegunungan, kepulauan, pesisir, dan pulau-pulau terpencil; dan daerah dengan faktor geomorfologis lainnya yang sulit dijangkau oleh jaringan transportasi maupun media komunikasi, dan tidak memiliki sumberdaya alam.
- b) Daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil adalah daerah yang mempunyai tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang relative rendah serta tidak dilibatkan dalam kelembagaan masyarakat adat dalam perencanaan dan pembangunan yang mengakibatkan daerah belum berkembang.
- c) Daerah yang mengalami bencana social dan konflik social dapat menyebabkan terganggunya kegiatan pembangunan social dan ekonomi yang membahayakan guru dalam melaksanakan tugas dan layanan pendidikan dalam waktu tertentu.
- d) Daerah yang berada dalam keadaan darurat lain adalah daerah dalam keadaan yang sulit yang tidak disangka-sangka mengalami bahaya, kelaparan dan sebagainya yang memerlukan penanggulangan dengan

segera.

Salah satu komponen penghasilan yang diberikan kepada guru dalam rangka implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pemberian maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Maslahat tambahan merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.²⁹

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang. Pada beberapa intensitas motivasi yang diberikan, perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kehidupan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi guru merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi kerja guru memiliki 2 dimensi yaitu: 1. Dimensi dorongan internal yaitu dorongan dari dalam diri seseorang. 2. Dimensi dorongan eksternal yaitu dorongan dari luar diri seseorang.

Jadi motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpengaruhi. Kepala

²⁹ <http://syukronsahara.blogspot.com/p/pengakuan-profesi-guru.html>

Sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru disekolah yang dipimpinnya.³⁰

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja menurut kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “1. Sesuatu yang dicapai, 2. Prestasi yang diperlihatkan, 3. Kemampuan kerja.”³¹

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): memasukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban atau nazar, menggambarkan suatu karakter atau permainan, menggambarkan dengan suara atau alat musik, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan, memainkan musik, melakukan sesuatu yang seseorang harapkan atau mesin. Dari semua masukan itu yang relevan dengan kinerja hanya empat saja yakni: melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan kewajiban dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya

³⁰ Saondi, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Pt. Refika Aditami, hlm. 30

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta Balai Pustaka, hlm. 570.

sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.³²

Secara definitive Bernadine dan Russel mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.³³

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. “Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja

³² Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 5

³³ Rosidah Dan Sulistiyani, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada, hlm. 223.

seseorang”³⁴.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara mendefinisikan “kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.³⁵ Beberapa pengertian kinerja dikemukakan Rivai yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Strategis dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*” oleh sejumlah ahli antara lain: (1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, (2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, (3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu³⁶.

b. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Bedjo Siswanto mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai meliputi kecakapan, keterampilan, pengalaman dan

³⁴ Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosda Karya, hlm. 67.

³⁵ *Ibid*, hlm. 67

³⁶ Sagala, 2009, *Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta hlm. 79-81.

kesungguhan pegawai yang bersangkutan.³⁷

Demikian pula Nurgiantoro menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan kesiapan potensi yang dimiliki yaitu: pengalaman, pendidikan, kesesuaian kerja, dan kematangan. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi
- 2) Faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan serta kualitas dukungan itu sendiri
- 3) Faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim (*partner*/teman kerja).
- 4) Faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
- 5) Faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.³⁸

Kinerja/prestasi kerja guru yang dicapai dapat dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang berasal dari dirinya sendiri maupun faktor-faktor yang berasal dari lingkungan sendiri.

c. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat pada peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja peran guru tersebut antara lain sebagai berikut:

³⁷ Bejo Siswanto Sastrohadiwirjo, 1991, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Bandung, hlm. 195.

³⁸ Burhanuddin Nurgiyantoro, 1988, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum Sekolah*, Yogyakarta: BPFE, hlm. 67.

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi:
 - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b) Menyesuaikan analisa materi pembelajaran
 - c) Menyusun program semester
 - d) Menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi:
 - a) Tahap pra instruksional
 - b) Tahap instruksional
 - c) Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
- 3) Kemampuan mengevaluasi. Kemampuan ini meliputi:
 - a) Evaluasi normatif.
 - b) Evaluasi formatif.
 - c) Laporan hasil evaluasi.
 - d) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan³⁹

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan.⁴⁰ Pengertian ini sejalan dengan pendapat dari Ruky yang menyatakan penilaian kinerja adalah

³⁹ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, 2006, Bandung: PT. Remaja Rosda, Bandung, hlm. 66

⁴⁰ Desler, 1984, *Manajemen Personal: Teknik Dan Konsep Modern*, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga, hlm. 86

membandingkan hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan.⁴¹

Manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. manfaat penilaian kinerja guru ialah: 1) perbaikan kinerja guru, 2) sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru dan 3) promosi dan pemberhentian guru. Secara umum penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu:

1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan batuan agar pekerja menggunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ perusahaan. 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan. 3) Untuk menyusun inventarisasi SDM dilingkungan organisasi/ perusahaan. 4) Untuk meningkatkan motivasi kerja.⁴² Menurut

Husaini Ustman, tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
- 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan cpep dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, *job design* seperti *job enlargement*, *job enrichment*, and *job rotation*.

⁴¹ Ahmad S. Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Manajemen System): Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: Gramedia, hlm. 158.

⁴² Hadari Nawawi, 2011, *Majemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hlm. 249

- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang trampil atau kurang ketrampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai atau pegawai).
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- 6) Umpan balik bagi calon pegawai, pegawai, serta pemimpin.⁴³

B. Kajian Pustaka

Penelitian-penelitian tentang pengaruh kesejahteraan dan penghargaan terhadap kinerja telah banyak dilakukan peneliti lain. Berikut penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh kesejahteraan dan penghargaan terhadap kinerja. Diantaranya adalah:

1. Tesis yang ditulis oleh Muhammad Ridho, mahasiswa Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Surakarta, NIM 134031036 tahun 2017 dengan judul Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru MTs N Se-Kabupaten Ngawi. Penghargaan guru merupakan keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberi pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab yang harus dilakukan. Kesejahteraan guru merupakan pemberian optimalisasi keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran untuk mempertinggi atau yang membuat terbaik kehidupan para guru, dikarenakan tugas dan tanggungjawabnya yang melekat pada dirinya selaku sebagai seorang pendidik. Sementara kinerja guru ada beberapa faktor, diantaranya penghargaan guru dan kesejahteraan guru.

⁴³ Husaini Ustman, 2008, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Reset Pendidikan*, Jakarta: Rosdakarya, hlm. 459.

Tujuan penelitian antara lain untuk mengetahui pengaruh penghargaan guru dengan kinerja guru, kesejahteraan guru dengan kinerja guru dan penghargaan guru dan kesejahteraan guru secara bersama- sama dengan kinerja guru.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan MTsN se-Kabupaten Ngawi. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai Maret sampai dengan Juli tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MTsN se-Kabupaten Ngawi yang berjumlah 436 Guru. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di MTsN di Kabupaten Ngawi yang berjumlah 100 Guru yang diambil dengan teknik sampling berdasarkan *purposive sampling* (pengambilan sampel dengan tujuan tertentu). Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan angket dan metode dokumentasi.

Analisis data menggunakan tehnik analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah 1) Ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja guru sebesar 8,7%. Pengaruh ini berarti bahwa jika penghargaan semakin baik maka kinerja guru meningkat. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sebesar 29,8%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kesejahteraan guru semakin baik maka kinerja guru meningkat. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sebesar 29,9%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika penghargaan dan guru semakin sejahtera maka kinerja guru meningkat.⁴⁴

⁴⁴ Muhammad Ridho, 2017, *Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru MTs N Se-Kabupaten Ngawi*, Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Surakarta.

2. E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma yang ditulis oleh Rifqi Rahmat Raharjo, Agus Widarko dan Afi Rahmat dengan judul Pengaruh Sertifikasi dan Kesejahteraan Guru dalam Proses Pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Lokasi penelitian ini di Jl. Pesantren III Mojosari Kepanjen Malang kode pos 65163, Desa Mojosari Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Sampel yang diambil sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di yayasan Miftahul Huda Kepanjen, kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di yayasan Miftahul Huda Kepanjen.⁴⁵
3. Jurnal Indira Jilid 2 Tahun 2017 yang ditulis Yuniarti Universitas Muhammadiyah Pontianak yang berjudul Pengaruh Penghargaan dan komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta di Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan komitmen terhadap kinerja. Penelitian kuantitatif yang dilakukan di lima belas Taman Kanak-kanak yang terletak di Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. Penelitian menggunakan metode survei dengan

⁴⁵ E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma yang ditulis oleh Rifqi Rahmat Raharjo, Agus Widarko dan Afi Rahmat dengan judul Pengaruh Sertifikasi dan Kesejahteraan Guru dalam Proses Pembelajaran.

analisis jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal itu dilakukan kepada 80 guru di Sekolah Taman Kanak-kanak sebagai responden yang dipilih secara acak sederhana. Hasil penelitian ini adalah: (1). Ada efek langsung positif dari penghargaan terhadap kinerja. (2). Ada efek langsung positif dari komitmen terhadap kinerja, dan (3). Ada efek langsung positif dari penghargaan atas komitmen.⁴⁶

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Musthofa. Dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru Di MTs Al Manar Desa Bener Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2009/2010”. Masalah penelitiannya adalah tentang bagaimana pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap etos kerja guru di MTs Al Manar Bener Tenganan Semarang tahun 2010. Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kesejahteraan guru terhadap etos kerja guru yang di tunjukkan pada r_{xy} hitung (0,460) lebih besar dari r tabel (0,4575) dengan taraf signifikansi 5%.⁴⁷

Penelitian Ahmad Musthofa ini mengeksplorasi pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja. Sedangkan penelitian ini mengeksplorasi pengaruh penghargaan dan kesejahteraan terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen pada penelitian ini adalah pengaruh antara kesejahteraan guru dan

⁴⁶ Jurnal Indira Jilid 2 Tahun 2017 yang ditulis Yuniarti Universitas Muhammadiyah Pontianak yang berjudul Pengaruh Penghargaan dan komitmen terhadap Kinerja Guru TK Swasta di Kabupaten Sintang Kalimantan Barat

⁴⁷ Ahmad Musthofa, 2010, *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru Di MTs Al Manar Desa Bener Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2009/2010*, (Semarang: Program Studi Kependidikan Islam (KI) Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

penghargaan guru dan variabel dependennya adalah kinerja guru PAI honorer di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan arahan penalaran untuk sampai pada pemberian jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Kerangka pemikiran berguna untuk mawadahi teori-teori yang seolah-olah terlepas satu sama lainnya menjadi satu rangkaian yang utuh untuk mengarah pada penemuan jawaban sementara.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia mengalami usaha peningkatan dengan pesat. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan intelek. Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan dan ke belakang. Kaitan ke depan berupa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki system dan praktik pendidikan yang bermutu. Kaitan ke belakang bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan itu pemerintah telah memberikan penghargaan dan kesejahteraan kepada guru melalui pemberian penghargaan-penghargaan dan pemberian tunjangan profesional bagi guru yang sudah memiliki sertifikat guru profesional. Penghargaan (*reward*) adalah

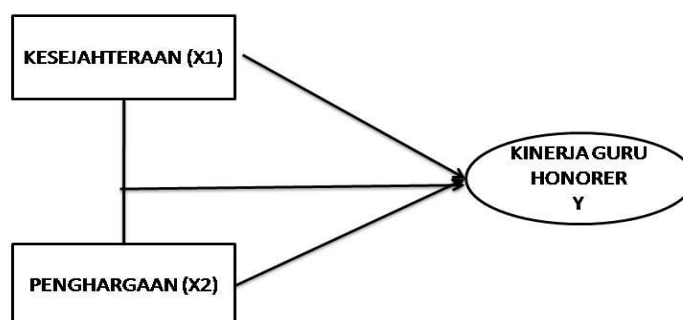
ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam hal ini penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Selain sebagai motivasi, penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kinerja yang telah dapat dicapainya.

Di samping pemberian penghargaan, guru profesional juga memperoleh peningkatan kesejahteraan melalui program pemerintah yaitu sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru, dengan sertifikat itu guru berhak menerima tunjangan profesi sebesar gaji pokok. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Atas dasar kajian pustaka di atas, maka dapat disajikan kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah kesejahteraan (X1) dan penghargaan (X2), terhadap variable dependen yaitu kinerja guru (Y), yaitu sebagai berikut:

Gambar 1

Hubungan Variabel Independent Dan Dependent



D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris atau dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya.⁴⁸

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul.⁴⁹ Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevansi, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, belum jawaban empiris.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan sebagai dugaan awal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh sebesar 29,8 % tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru PAI honorer di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
- H₂: Terdapat pengaruh sebesar 8,7 % penghargaan terhadap kinerja guru PAI honorer di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
- H₃: Terdapat pengaruh sebesar 29,9% tingkat kesejahteraan dan penghargaan terhadap kinerja guru PAI honorer di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

⁴⁸ Sutrisno Hadi, 2002, *Metodologi Research Jilid I*, Andi Offset, Yogyakarta, hlm.. 63

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur 1993, Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.. 62.