

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Profesi Guru

##### 1. Pengertian Guru

Menurut Abuddin Nata dalam bukunya *Kapita Selekta Pendidikan Islam* mengatakan, “Guru adalah satu komponen pendidikan yang paling strategis. Andaikan tidak ada kurikulum secara tertulis, serta tidak ada ruang kelas dan sarana prasarana lainnya, namun masih ada guru, maka kegiatan pendidikan masih dapat berjalan.<sup>1</sup>

Kata *murabbi*, sering diartikan sebagai pendidik, berasal dari kata *rabba* yang berarti “bertambah dan tumbuh”. Maka guru sebagai *murabbi* berarti mempunyai peran dan fungsi membuat pertumbuhan, perkembangan serta penyuburan intelektual dan jiwa peserta didik.

Kata *mudarris*, diartikan kepada guru, merupakan *isim fa'il* dari *darrasa* yang berarti “meninggalkan bekas”. Guru sebagai *mudarris* mempunyai tugas dan kewajiban membuat bekas dalam jiwa peserta didik. Bekas itu merupakan hasil pelajaran yang berwujud perilaku, sikap atau pengembangan ilmu pengetahuan mereka.

---

<sup>1</sup> Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-Isu Kontemporer Tentang Pendidikan Islam*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2012), 299

*Guru sebagai mu'addib* mempunyai tugas membuat anak didiknya menjadi insan yang berakhlak mulia sehingga mereka berperilaku terpuji.<sup>2</sup>

Guru merupakan “motor penggerak” bagi para siswa. Untuk itu guru harus mampu mengatur dan menstimulir para siswanya dalam mengembangkan metode mengajar dan memberikan motivasi dalam hal pelaksanaan tugas belajar dan tugas-tugas lain di sekolah, dengan demikian peranan guru sebagai manajer amatlah penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.<sup>3</sup>

Definisi guru berkembang secara luas, guru disebut pendidikan profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk mendidik anak. Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang lain yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan seorang guru.<sup>4</sup>

Kemudian jika pengertian guru dikaitkan dengan agama Islam, maka yang dimaksud guru agama Islam yaitu mengajarkan, membimbing, dan mengarahkan peserta didik dengan pembelajaran yang berkaitan dengan ajaran agama Islam, serta membentuk peserta didik agar memiliki kepribadian yang berakhlakul karimah dengan

---

<sup>2</sup> Kadar M. Yusuf, *Tafsir Tarbawi*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2011), 65-67

<sup>3</sup> Heriyansyah, “Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah”, *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, No.1 (Januari, 2018), 120

<sup>4</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 23

mengamalkan pada kehidupan sehari-hari apa yang telah diajarkan oleh guru agama.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 1 berbunyi “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”.

Di dalam kegiatan belajar mengajar, kualitas pembelajaran terletak kepada guru karena memegang peranan yang sangat penting walaupun unsur-unsur lain ada seperti; kurikulum, tata usaha dan sarana prasarana juga dapat mendukung kualitas pembelajaran. Oleh karena itu kinerja guru yang baik berpengaruh pada kebiasaan guru mengajar sebagai tugas dan tanggung jawab guru.

Menurut Sardiman, memberikan batasan mengajar adalah menyediakan kondisi optimal yang merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai atau sikap yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.<sup>5</sup>

Selain itu, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru adalah membimbing, mengajak murid untuk selalu berbuat baik, sebagaimana tugas guru agama tidak hanya fokus pada

---

<sup>5</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Ed.1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 47

pembelajaran ajaran agama Islam, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keimanan dalam jiwa peserta didik agar memiliki akhlak yang mulia, dan mendidik peserta didik taat menjalankan agama dengan menjauhi larangan dan melaksanakan perintah yang diberikan Allah SWT.

Oleh karena itu, hendaklah guru menggerakkan peserta didik kepada perbuatan yang baik dan menjauhi perbuatan yang buruk, supaya mereka bertambah tinggi nilainya, baik di sisi manusia maupun di hadapan Allah.<sup>6</sup>

## **B. Konsep Lanjut Usia**

### **1. Pengertian Lanjut usia (Lansia)**

Lanjut usia merupakan tahap akhir perkembangan pada alur kehidupan manusia. Lansia dikategorikan berdasarkan kemampuan mencari nafkah yang dibedakan menjadi dua jenis, yaitu : lansia potensial jika mampu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa, dan lansia tidak potensial yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada seseorang dan bantuan orang lain.<sup>7</sup> Seorang lansia harus mampu mengatur cara hidupnya dengan baik, misalnya makan, tidur, istirahat dan bekerja secara seimbang. Lanjut usia meliputi<sup>8</sup> :

---

<sup>6</sup> M Shabir U, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru)", *Auladuna*, No.2 (Desember, 2015), 224-225

<sup>7</sup> Misnarniati, "Formulasi Kebijakan Komunikasi Untuk Pelaksanaan Program Pembangunan Kesehatan", *Jurnal Mkm*, No.2, Juni 2017, 12

<sup>8</sup> Kusharyadi, *Terapi Modalitas Keperawatan Pada Klien Psikogeriatik*, (Jakarta, Salemba Medika, 2011), 23

- a. Usia pertengahan (Middle Age), yaitu kelompok dengan rentang usia 45-59 tahun
- b. Usia lanjut (Elderly), yaitu kelompok dengan rentang usia antara 60-70 tahun
- c. Lanjut usia tua (Old), yaitu kelompok dengan rentang usia antara 75-90 tahun
- d. Usia sangat tua (Very Old) kelompok dengan rentang usia 90 tahun ke atas.

## 2. Kondisi Lanjut Usia

Perubahan yang mempengaruhi kesehatan pada lanjut usia , antara lain<sup>9</sup> :

### a. Penurunan kondisi fisik

Perubahan fisiologis pada lansia beberapa diantaranya, kulit kering, penipisan rambut, penurunan pendengaran, penurunan refleks batuk, pengeluaran lender, penurunan curah jantung dan sebagainya. Perubahan tersebut tidak bersifat patologis, tetapi dapat membuat lansia lebih rentan terhadap beberapa penyakit. Perubahan tubuh terus menerus terjadi seiring bertambahnya usia dan dipengaruhi kondisi kesehatan, gaya hidup, stressor, dan lingkungan

### b. Perubahan Fungsional

Fungsi pada lansia meliputi bidang fisik, psikososial, kognitif, dan sosial. Penurunan fungsi yang terjadi pada lansia

---

<sup>9</sup> Potter & Perry, *Fundamental Keperawatan*, (Jakarta : Salemba Medika, 2009), 25

biasanya berhubungan dengan penyakit dan tingkat keparahannya yang akan memengaruhi kemampuan fungsional dan kesejahteraan seorang lansia.

c. Perubahan Kognitif

Gejala gangguan kognitif seperti disorientasi, kehilangan keterampilan berbahasa dan berhitung, serta penilaian yang buruk bukan merupakan proses penuaan yang normal.

d. Perubahan Psikososial

Perubahan psikososial selama proses penuaan akan melibatkan proses transisi kehidupan dan kehilangan. Semakin panjang usia seseorang, maka akan semakin banyak pula transisi dan kehilangan yang harus dihadapi. Transisi hidup, yang mayoritas disusun oleh pengalaman kehilangan, meliputi masa pensiun dan perubahan keadaan finansial, perubahan peran dan hubungan, perubahan kesehatan, kemampuan fungsional dan perubahan jaringan sosial.

## C. Motivasi Guru Mengajar

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang artinya gerak atau dorongan untuk bergerak. Kata lain dari motivasi dapat diartikan memberikan daya dorong sehingga sesuatu yang dimotivasi tersebut dapat bergerak.<sup>10</sup> Motivasi memiliki banyak istilah yang digunakan, antara lain kebutuhan, desakan, dan

---

<sup>10</sup> Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), 319

keinginan, serta dorongan. Menurut istilah motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.<sup>11</sup>

Menurut Maryam Muhammad, Motivasi adalah perubahan tenaga yang muncul dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya dorongan yang berasal dari diri dalam diri untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang maksimal.<sup>12</sup>

Senada dengan pendapat Suharni dan Purwanti, Motivasi diartikan sebagai energi seseorang yang menumbuhkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kemauan tersebut bersumber dari diri individu atau motivasi intrinsik maupun dari luar individu atau motivasi ekstrinsik. Seberapa kuat motivasi yang ada pada diri seseorang akan banyak menentukan perubahan perilaku yang ditampilkannya, baik dalam hal belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.<sup>13</sup>

Lain halnya menurut Julhadi, Motivasi diartikan sebagai suatu perbuatan atau tenaga pendorong untuk melakukan sesuatu hal atau menampilkan sesuatu perilaku tertentu.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Ifni Oktiani, "Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik", *Jurnal Kependidikan*, No.2 (November, 2017), 219

<sup>12</sup> Maryam Muhammad, "Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran", *Lantanida Journal*, No. 2 (2016), 87

<sup>13</sup> Surhani dan Purwanti, "Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa", *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, No.1 (Desember, 2018), 132

<sup>14</sup> Julhadi, *Program Pengalaman Lapangan (PPL) Di Perguruan Tinggi Teori dan Praktik*, (Tasikmalaya : Edu Publisher, 2021), 47

Sedangkan M. Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu agar tercapai hasil atau tujuan tertentu.<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Hamzah motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti keinginan yang hendak dipenuhinya, tingkah laku, tujuan, umpan balik.<sup>16</sup> Salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang muncul dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri tersebut sebagai dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang hendak dicapai. Karena pada setiap individu mendapatkan motivasi

---

<sup>15</sup> M Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2014), 71

<sup>16</sup> Hamzah B.uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2021), 5

<sup>17</sup> *Ibid.*, 71

dengan cara berbeda-beda dalam melakukan semua usaha yang dilakukan, sampai individu tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Macam – Macam Motivasi

- a. Menurut Tambunan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu :<sup>18</sup>

### 1.) Motivasi intrinsik

Menurut Tambunan motivasi instrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

### 2.) Motivasi ekstrinsik

Menurut Tambunan motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

- b. Menurut Dimiyati dan Mudjiono yang menggolongkan motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder. Mereka menjelaskan bahwa motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal

---

<sup>18</sup> Tambunan, *Jenis Motivasi Belajar*, (Jakarta : Gaung Persada, 2015), 196

dari segi biologis atau jasmani (perilaku yang dipengaruhi oleh insting atau kebutuhan jasmani) manusia. Sedangkan motivasi sekunder atau motivasi sosial adalah motivasi yang dipelajari.<sup>19</sup>

c. Menurut Woodworth dan Marquis membedakan motif menjadi tiga macam, yaitu :<sup>20</sup>

1.) Kebutuhan-kebutuhan organik, yang meliputi: Kebutuhan untuk minum, makan, bernafas, seksual, kebutuhan untuk berbuat, dan kebutuhan untuk beristirahat.

2.) Motif-motif darurat, yang mencakup: Dorongan untuk menyelamatkan diri, membalas, berusaha, memburu. Dorongan ini timbul karena rangsangan dari luar. Pada dasarnya dorongan-dorongan ini telah ada sejak lahir, tetapi bentuk-bentuknya tertentu yang sesuai dengan perangsang yang berkembang karena dipelajari.

3.) Motif-motif objektif, yang mencakup: Kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, manipulasi, menaruh minat. Motif-motif ini timbul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar (sosial dan non sosial) secara efektif.

d. Menurut Indah Sari motivasi dilihat dari dasar pembentukannya:<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 86

<sup>20</sup> Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 71.

<sup>21</sup> Indah Sari, "Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris", *Jurnal Manajemen Tools*, No. 1 (Juni, 2018), 45

- 1.) Motif-motif bawaan adalah motif yang dibawah sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh : dorongan untuk makan, minum, bekerja, beristirahat, dan dorongan seksual.
- 2.) Motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dan untuk mengajar sesuatu dalam masyarakat
- 3.) Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah  
Motivasi yang termasuk pada motivasi jasmani seperti refleks, insting otomatis, dan nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

## 2. Teori-Teori Motivasi

Terdapat banyak teori motivasi yang dipaparkan oleh para ahli meliputi teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori ERG, dan teori kebutuhan Mc Clelland sebagai berikut :<sup>22</sup>

- a. Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Ada lima tingkatan atau hierarki kebutuhan tersebut, yaitu:
  - 1) Kebutuhan fisiologis, seperti : rasa lapar, haus, istirahat, dan sex;
  - 2) Kebutuhan rasa aman, tidak dalam artian fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
  - 3) Kebutuhan akan kasih sayang ;

---

<sup>22</sup> Sayu Ketut Sutrisna Dewi, *Konsep Dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia*, (Yogyakarta : Budi Utama, 2017), 23

- 4) Kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status ; dan
- 5) Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, dan Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Clyton Alderfer, makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kekuatan keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih terpuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, semakin besar mendasar.<sup>23</sup>

c. Teori Mc Clelland

Teori ini menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi individu, yaitu :<sup>24</sup>

- 1) Kebutuhan pencapaian, yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.

---

<sup>23</sup> Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Perilaku Organisasional*, (Jakarta : CAPS, 2011), 28

<sup>24</sup> Ibid., 30

- 3) Kebutuhan afiliasi, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang akrab dan ramah.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu :<sup>25</sup>

- a. Dorongan untuk bekerja, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas, akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
- c. Minat terhadap tugas, akan mempengaruhi motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.
- d. Penghargaan atau tugas, merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

---

<sup>25</sup> Kompri, Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 76-77

Menurut Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri- ciri sebagai berikut<sup>26</sup> :

- a. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah).
- b. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- c. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat “concerned” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

## **B. Kinerja Guru Mengajar**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 aspek yaitu : Kejelasan tugas

---

<sup>26</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2007)

atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.<sup>27</sup>

Menurut Mathis dan Jackson, Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Kinerja seseorang sangat berpengaruh dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.<sup>28</sup>

Menurut Bangun, Kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.<sup>29</sup>

Menurut Wibowo, Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), 85.

<sup>28</sup> Robert L. Mathis, dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Jimmy Sadeli*, (Jakarta : Salemba Empat, 2012), 78

<sup>29</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Erlangga, 2012), 23

<sup>30</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014), 7

Menurut Mulyasa menyatakan bahwa kinerja guru adalah “output drive from processes, human or otherwise” kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>31</sup>

Menurut Darmadi kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.<sup>33</sup>

## **2. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang biasa dilakukan guru adalah disiplin, tanggung jawab, dan profesional.

---

<sup>31</sup> E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda, 2005), 136

<sup>32</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Yogyakarta : Budi Utama, 2018), 34

<sup>33</sup> Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2017), 14

a. Disiplin

Senada dengan teori yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>34</sup>

Sebagaimana indikator disiplin menurut Dimiyati bahwa ada lima indikator kedisiplinan guru, meliputi guru hadir disekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai, menandatangani daftar hadir, hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah, mencatat kehadiran siswa setiap hari.<sup>35</sup>

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban, tanggung jawab juga merupakan kewajiban yang perlu dilaksanakan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari demi mencapai kedamaian, ketentraman, dan kedisiplinan terhadap tindakan dan perbuatan.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Erlangga : Jakarta, 2016), 89

<sup>35</sup> Dimiyati, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1999), 113

<sup>36</sup> Rustam, "Meningkatkan Tanggung Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Proyeksi", *Jurnal penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*, No.2, Mei 2016, 2

Fatchul Mu'in dalam bukunya mengungkapkan bahwa seseorang yang bertanggung jawab adalah seseorang yang memiliki akuntabilitas. Dimana seseorang yang bisa dimintai tanggung jawab dan bisa dipertanggung jawabkan.<sup>37</sup> Indikator tanggung jawab menurut Zuriyah yakni menyerahkan tugas tepat waktu, mengerjakan sesuai petunjuk, dan mengerjakan tugas berdasarkan hasil karya sendiri.<sup>38</sup>

c. Profesional

Pengertian guru profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional. Profesional dalam tinjauan Islam khususnya dibidang pendidikan dimaknai sebagai seseorang yang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, sebab tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik.<sup>39</sup>

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu:<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Fatchul Mu'in, *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik dan Paratik*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 217

<sup>38</sup> Nurul Zuriyah, *Pendidikan Moral & Budi Pekerti Dalam Perspektif Perubahan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 232

<sup>39</sup> Muhlison, "GURU PROFESIONAL (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)", *Jurnal Darul 'Ilmi*, No. 02 Juli 2014, 49

<sup>40</sup> Hanafish dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung : Refika Aditama, 2012), 158

- a. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik
- b. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat
- c. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah
- d. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.