

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab II ini secara berturut-turut akan dibahas tentang a) tinjauan tentang motivasi, b) tinjauan tentang guru, dan c) motivasi seseorang menjadi guru.

A. Tinjauan tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dewasa ini, beraneka ragam definisi diberikan tentang motivasi, suatu hal yang wajar dalam ilmu-ilmu pengetahuan yang sifatnya tidak eksak. Menurut Siagin dijelaskan bahwa, motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa Latin, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, kebutuhan, dan insentif.¹ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motif itulah yang menjadikan seseorang berperilaku dan bersikap selalu berusaha untuk memenuhi tujuan. Oleh karena itu, motivasi terbagi menjadi tiga komponen utama yakni: kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

¹ Sondang Siagin, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Rineka cipta, 2004), 142.

Terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai makna motivasi menurut para ahli, yakni:

- a. Menurut Djaali, motivasi adalah “kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan atau kebutuhan”.²
- b. Menurut Miles Cox dan Eric Klinger, “*motivation is the internal states of the organism that lead to the instigation, persistence, energy, and direction of behavior towards a goal*”.³ Jadi motivasi di sini lebih fokus kepada bagian internal seseorang yang mengarahkan pada dorongan, ketekunan, energi, dan arah perilaku kepada suatu tujuan.
- c. Menurut Ngalim, motivasi adalah “pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu”.⁴
- d. Menurut Hamzah B. Uno, bahwa “motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku”.⁵
- e. Menurut Oemar Hamalik, motivasi adalah “suatu perubahan energi dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan”.⁶

² Djaali, *Psikologi*, 101.

³ W. Miles Cox dan Eric Klinger, *Handbook of Motivational Counseling: Concept, Approaches and Assessment* (England: John Wiley & Sons Ltd, 2004), 4-5.

⁴ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), 71.

⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), 1.

⁶ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 1992), 186

Perumusan makna motivasi di atas mengandung tiga unsur yang saling berkaitan sebagaimana kata Sardiman, yaitu:

- a. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem *neurofisiologis* dalam organisme manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu menjadi suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan perilaku yang bermotif.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi mengadakan respon-respon yang tertuju ke arah suatu tujuan.⁷

Menurut Maslow dalam Koeswara, teori motivasi yang komprehensif akan terbentuk hanya apabila manusia dipandang atau dipelajari sebagai satu kesatuan utuh. Dalam teori yang baik, menurutnya tidak ada pemisahan terhadap kebutuhan tertentu, motivasi mempengaruhi individu secara keseluruhan dan bukan sebagian.⁸ Maslow juga menjelaskan bahwa motivasi itu bersifat tetap, tidak pernah berakhir, berubah-ubah, dan kompleks serta pada kenyataannya hampir terjadi pada semua urusan atau kebutuhan seseorang.⁹

Menurut Siagin, motivasi dapat bersumber dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik,

⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), 74.

⁸ E. Koeswara, *Motivasi dan Teori Penelitiannya* (Bandung: Angkasa, 1989), 223.

⁹ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row Publishers, 1970), 24.

akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi itu baik yang intrinsik maupun ekstrinsik dapat bersifat positif maupun negatif.¹⁰

Motivasi termasuk ke dalam faktor psikologis, seperti halnya faktor lain motivasi menjadi aspek yang penting dalam menentukan suatu pilihan. Tentu masing-masing orang memiliki motivasi yang berbeda, misalnya dalam bekerja. Tergantung kepada kondisi dan hal-hal yang mempengaruhi masing-masing individu dalam mencapai tujuan atau kebutuhan yang diinginkannya.

Dari pengertian di atas dapat dikombinasikan bahwa, motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis seperti dorongan, ketekunan, dan energi yang terdapat dalam diri atau pendorong suatu usaha seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu.

2. Macam-Macam Motivasi

Adapun menurut Rumini yang dikutip Irham dan Novan membedakan motivasi berdasarkan bagaimana motivasi tersebut muncul, sumber, dan isi motivasi itu sendiri. Berikut penjelasannya:

a. Motivasi berdasarkan kemunculannya

Berdasarkan terbentuknya atau kemunculannya dibedakan menjadi, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi

¹⁰ Siagin, *Teori Motivasi.*, 139.

bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak individu itu lahir tanpa harus mempelajarinya terlebih dahulu. Contohnya: motivasi yang memunculkan dorongan untuk mencari makan karena lapar, minum karena haus, tidur karena mengantuk, dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang dipelajari adalah motivasi yang timbul karena individu mempelajarinya dari lingkungan. Contohnya: motivasi yang memunculkan dorongan untuk bersosialisasi dengan teman, menabung karena ingin membeli sesuatu, bekerja dengan disiplin karena ingin mendapat penghargaan, dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi bawaan merupakan sebuah insting alamiah yang ingin atau akan dilakukan oleh seorang individu, sedangkan motivasi yang dipelajari merupakan motivasi yang muncul karena mengamati dan meniru kondisi dari tuntutan lingkungannya.

b. Motivasi berdasarkan sumbernya

Berdasarkan sumbernya, motivasi dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Contohnya: melukis karena ingin menuangkan kreativitasnya, berolahraga karena memang tertarik dan berkeinginan hidup sehat, bekerja menjadi guru karena ingin ilmunya bermanfaat bagi orang lain, dan sebagainya. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena mendapat pengaruh dari luar individu. Contohnya: melukis karena ada pesanan dari orang lain, berolahraga karena instruksi dari dokter, bekerja menjadi guru

karena perintah dari orang tuanya, dan sebagainya. Oleh karena itu, motivasi pada seseorang dapat muncul karena bersumber dari dalam individu itu sendiri atau dari luar individu.¹¹

Herzberg berpendapat dalam jurnal yang ditulis Hartati dan Handoko, motivasi kuat para guru tersebut dipengaruhi oleh dua hal, yaitu pertama adalah faktor intrinsik atau dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri, seperti: dari pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk maju, keinginan diakui orang lain, hingga tanggung jawab. Kemudian yang kedua adalah faktor ekstrinsik atau faktor dari luar diri, seperti: kompensasi, kondisi kerja, supervisi, hingga keakraban dengan orang lain.¹²

c. Motivasi berdasarkan isinya

Berdasarkan isinya, motivasi terbagi menjadi motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Motivasi jasmaniah terdiri dari insting, refleksi, nafsu, dan hasrat terhadap segala hal yang bersifat jasmani seperti insting untuk mencari makan, minum, istirahat, menjauhi ancaman, dan sebagainya yang memang melekat pada diri manusia. Sedangkan motivasi rohaniah misalnya kehendak atau kemauan. Keras atau tidaknya usaha individu dalam mencapai tujuan tergantung pada kuat atau tidaknya kehendak atau kemauan individu tersebut, sehingga ia dikatakan memiliki motivasi yang kuat dalam berusaha dan tidak mengenal

¹¹ M. Irham dan Novan Ardy Wiyani, *Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Pembelajaran* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 58-60.

¹² Hartati dan Handoko, "Pengaruh Motivasi dua-faktor Herzberg terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Proses Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga", *Jurnal Ilmiah Penyehat Keperawatan*, 1 (Februari, 2011), 28.

menyerah manakala memiliki kehendak atau kemauan yang kuat dalam mencapai tujuannya.¹³

Umumnya manusia tidak hanya memiliki satu jenis motivasi saja dalam mencapai tujuannya, kadang-kadang ada beberapa alasan. Misalnya seseorang bekerja karena memang ia ingin mendapatkan uang, namun juga ingin beribadah, sekaligus berharap dihargai orang lain. Oleh sebab itu, dengan adanya lebih dari satu jenis motivasi yang ada pada diri seseorang tersebut, maka akan memberinya energi dan dorongan untuk terus bertahan dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya tersebut.

3. Model Motivasi

Menurut Saefullah model motivasi ini lebih mengarah pada kebutuhan yang pada umumnya diinginkan seseorang, yakni:

a. Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa motivasi seseorang dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik atau biologis. Semakin berprestasi seorang pegawai atau karyawan, maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi seseorang tersebut hanya untuk mendapatkan insentif saja seperti uang atau barang.

b. Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa hubungan manusiawi dengan penekanan pada kontak sosial merupakan kebutuhan bagi manusia yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi. Sebagai akibatnya pegawai

¹³ Irham dan Wiyani, *Psikologi Pendidikan.*, 60.

atau karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil pegawai tersebut, maka motivasi kerjanya akan meningkat pula.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengemukakan bahwa pegawai atau karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.¹⁴

4. Fungsi Motivasi

Motivasi pada hakekatnya bertalian dengan suatu tujuan, sehingga fungsi motivasi berhubungan dengan tujuan tersebut. Adapun fungsi motivasi menurut Sardiman di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Sebagai petunjuk arah, motivasi akan mengarahkan seseorang ke mana tujuan tersebut akan ditargetkan. Dengan demikian, motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuannya.
- c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan

¹⁴ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 269-270.

menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Misalnya seseorang bekerja karena ingin mendapatkan imbalan, sehingga seseorang tersebut tidak akan atau malas mengerjakan sesuatu yang tidak mendatangkan imbalan.¹⁵

5. Teori-teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan A.H. Maslow

Adapun menurut teori Hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan, kebutuhan dasar hidup manusia itu terbagi atas lima tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok yang harus dipenuhinya dengan segera seperti keperluan untuk makan, minum, berpakaian, dan bertempat tinggal.
- 2) Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan seseorang untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan, atau perlindungan dari ancaman yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya.
- 3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan seseorang untuk disukai dan menyukai, dicintai dan mencintai, bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

¹⁵ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi*, 84.

- 4) Kebutuhan akan harga diri adalah kebutuhan seseorang untuk memperoleh penghormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan.¹⁶

Dalam bukunya yang lain, Maslow menjelaskan bahwa ia membagi kategori kebutuhan akan penghargaan menjadi dua, yakni harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan.¹⁷

- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kecenderungannya untuk mewujudkan dirinya sesuai kemampuannya. Kecenderungannya ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.¹⁸

Pada keterangannya yang lain, Maslow mengibaratkan orang yang mengaktualisasikan dirinya seperti anak-anak, kreatif atau spontanitas. Hampir setiap anak mampu membuat lagu, lukisan, tarian, atau penerimaan secara mendadak, tanpa direncanakan atau didahului oleh sesuatu maksud sebelumnya. Spontanitas juga hampir memiliki arti yang sama dengan kreativitas. Orang-orang yang mengaktualisasikan diri lebih tidak malu-malu, oleh karena itu ia lebih ekspresif, wajar, dan polos. Biasanya mereka tidak merasa perlu

¹⁶ Maslow, *Motivation and Personality.*, 35-47.

¹⁷ Abraham Maslow, *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, terj. A. Supratinya (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 76.

¹⁸ Maslow, *Motivation and Personality.*, 35-47.

menyembunyikan perasaan-perasaan atau pikiran-pikiran mereka, atau bertingkah laku dibuat-buat. Kreativitas menuntut keberanian, kemampuan untuk bertahan, mampu mengabaikan kritikan serta cemoohan, dan kemampuan untuk menolak pengaruh kebudayaan sendiri.¹⁹

Selanjutnya Veithzal Rivai dan Murni memberikan gambaran tentang teori Hierarki Maslow, bahwa faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menurut lima tingkat kebutuhan, yakni pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Motivasi dan Kebutuhan

Faktor Umum Organisasi	Tingkat Kebutuhan	Faktor Khusus
Pertumbuhan Prestasi Pengembangan	Aktualisasi Diri	Tantangan Pekerjaan Kreativitas Pengembangan Kerja Prestasi Kerja
Pengakuan Status Harga Diri Penghormatan	Ego Status Penghargaan	Titel Kerja Kenaikan Upah Pengakuan kelompok Hakikat Kerja
Persahabatan Kasih Sayang Pertemanan	Sosial	Kualitas Supervisi Kecocokan Rekan Kerja Pertemanan Profesional
Keselamatan Keamanan Kompetensi Stabilitas	Keselamatan & Keamanan	Kondisi Kerja yang Aman Tunjangan Tambahan
Udara Makanan Tempat Tinggal	Fisiologis	Pemanas dan Pendingin Gaji Kantin Fasilitas Kerja ²⁰

¹⁹ Maslow, *Mazhab Ketiga.*, 54.

²⁰ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 727.

Berangkat dari berbagai penjelasan di atas, maka dapat dibuat gambarannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow²¹

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) C.P. Alderfer

Teori motivasi ERG dari Alderfer merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Ketiga ranah kebutuhan ini sebenarnya meliputi seluruh rentang kebutuhan seperti yang disarankan Maslow. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan, yaitu:

- 1) *Existence* (keberadaan), yang tergolong dalam kebutuhan ini sama dengan tingkat ke-1 (kebutuhan fisiologis) dan ke-2 (kebutuhan rasa aman) dari teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-

²¹ Ibid., 726.

kebutuhan yang dikategorikan ke dalam kelompok ini seperti: gaji, kondisi kerja, keselamatan kerja, hingga perlindungan kerja.

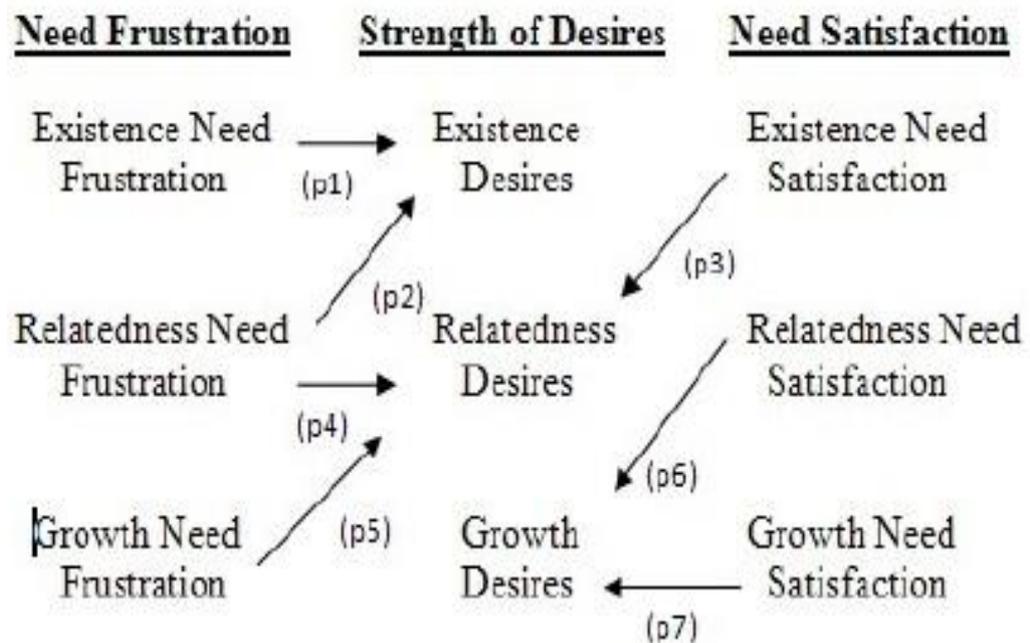
- 2) *Relatedness* (keterkaitan), dalam hal ini menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi seseorang dan tergolong kebutuhan tingkat ke-3 (kebutuhan kepemilikan sosial) dari teori Maslow. Misalnya hubungan dengan keluarga, sahabat, rekan kerja, hingga penyelia di tempat kerja.
- 3) *Growth* (pertumbuhan), dalam hal ini meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat ke-4 (kebutuhan penghargaan diri) dan ke-5 (kebutuhan aktualisasi diri) dari teori Maslow. Misalnya keinginan dihargai, dihormati, produktif, kreatif, hingga pengembangan diri.²²

Menurut peneliti, teori Hierarki kebutuhan Maslow dan teori ERG Alderfer selain terdapat kesamaan sebagaimana disebutkan di atas, juga terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut yaitu pada teori ERG menyebutkan bahwa kebutuhan manusia tidak hanya dapat beralih kepada kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya (misalnya kebutuhan sosial telah terpenuhi maka akan beranjak kepada kebutuhan penghargaan). Selain itu, dapat pula bertahan atau turun kembali kepada kebutuhan sebelumnya (misalnya kebutuhan penghargaan tidak terpenuhi maka akan turun kembali kepada kebutuhan sosial). Apabila kebutuhannya terpuaskan maka akan beralih kepada tingkatan yang lebih tinggi, tetapi kebutuhan dapat dipertahankan terus atau turun kembali

²² Clayton Paul Alderfer, *The Practice of Organizational Diagnosis: Theory And Methods* (New York: Oxford University Press, 2011), 207-209.

manakala seseorang mengalami frustrasi karena tidak berhasil memenuhi kebutuhan di atasnya. Berbeda dengan teori Hierarki Maslow apabila kebutuhannya belum terpenuhi maka akan terus diusahakan.

Hal ini dapat pula dilihat pada jurnal internasional yang ditulis oleh Cheng-Liang Yang, dkk., berikut penjelasannya:



Gambar 2.2 Bentuk Bagan pada Teori ERG

Keterangan:

- 1) Frustrasi sederhana, kelompok ini termasuk pada *propositions* (bagian) P1 dan P4.
- 2) Frustrasi mundur, kelompok ini termasuk pada *propositions* (bagian) P2 dan P5.
- 3) Kepuasan maju, kelompok ini termasuk pada *propositions* (bagian) P3 dan P6.

4) Memperkuat kepuasan, kelompok ini termasuk pada *propositions* (bagian) P7.²³

c. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Sedangkan teori motivasi berasal dari Frederick Herzberg yang disebut teori dua faktor. Adapun penjelasannya menurut Herzberg dalam jurnal *tourism management*, terdapat dua faktor yang memuaskan kebutuhan manusia: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dan (2) kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut *motivator*. Hal ini meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Semua ini pada intinya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Manakala faktor-faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi. Namun, bila faktor-faktor tersebut tidak ada di tempat kerja, maka pegawai akan kekurangan motivasi dalam bekerja, tetapi tidak berarti tidak puas dengan pekerjaan mereka.

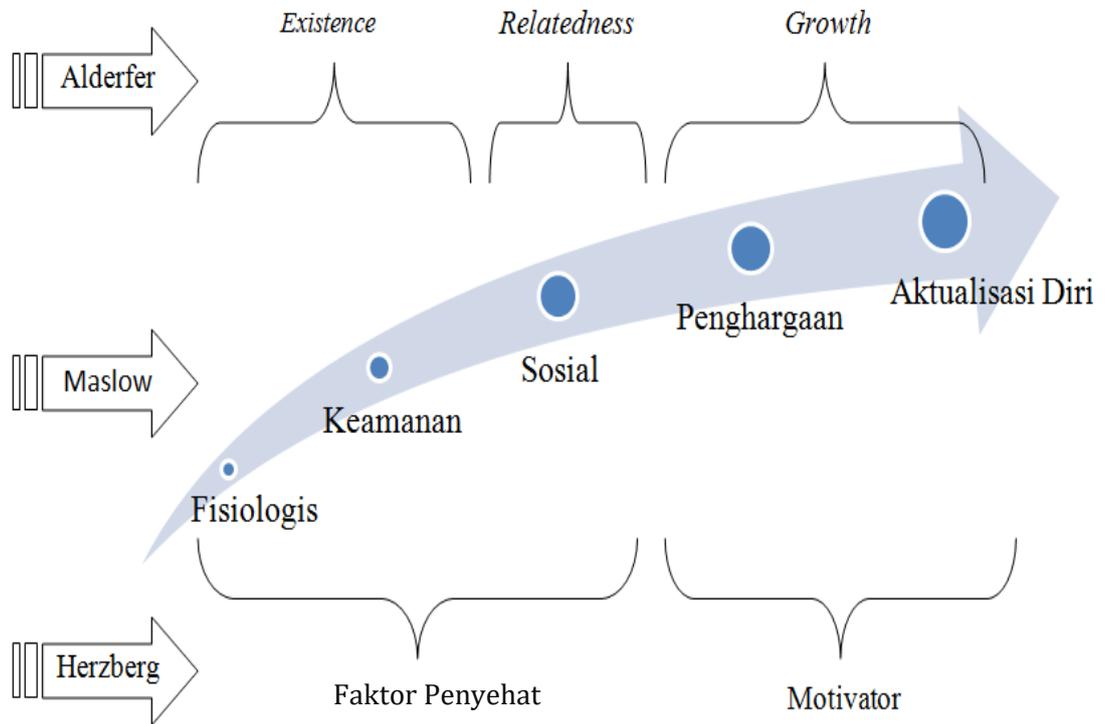
Sedangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan disebut faktor pemeliharaan atau penyehat (*hygiene*), dan meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di tempat kerja. Manakala faktor-faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai tidak mengalami kepuasan atau tampak termotivasi.

²³ Cheng-Liang Yang, dkk., "An Empirical Study of the Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory in Consumer's Selection of Mobile Value-Added Services," *African Journal of Business Management*, 19 (September, 2011), Vol. 5, 7888-7889.

Namun, bila faktor-faktor tersebut tidak ada, maka pegawai akan merasa tidak puas. Apabila kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi maka akan memicu kemangkirannya (absen) meningkat, hubungan kerja memburuk, munculnya sikap-sikap yang menderita, dan seterusnya.²⁴

Pada dasarnya teori yang dikemukakan Abraham Maslow, Paul Alderfer, dan Frederick Herzberg terdapat kemiripan. Bila Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yakni kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan Alderfer membaginya menjadi tiga tingkatan yaitu kebutuhan *Existence* (fisiologis dan keamanan), *Relatedness* (sosial), dan *Growth* (penghargaan dan aktualisasi diri). Kemudian Herzberg, mengelompokkan dari lima kebutuhan manusia yang dikemukakan Maslow menjadi dua saja. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial dikategorikan pada faktor penyehat (*hygiene*), kemudian kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dikategorikan pada faktor *motivator*. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

²⁴ Christine Lundberg, dkk., "Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation Tested Empirically on Seasonal Work," *Tourism Management*, 6 (2009), Vol. 30, 891-892.



Gambar 2.3 Hubungan Pendekatan Maslow, Alderfer dan Herzberg

B. Tinjauan tentang Guru

1. Pengertian Guru

Dalam dunia pendidikan, peran guru sangat sentral baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah maupun perpanjangan tugas dari pemerintah untuk mengemban mandat UUD dalam membentuk pribadi bangsa. Dalam buku Roqib, menjelaskan bahwa pengertian guru dalam Bahasa Jawa adalah orang yang *digugu* (diindahkan) dalam arti *piwulangane* (ajarannya), diperhatikan dan diindahkan oleh peserta didik, serta *ditiru* dalam arti perilaku guru akan selalu diikuti oleh peserta didik dan masyarakatnya karena guru sebagaimana ulama adalah pewaris sifat dan

perilaku Nabi, yaitu sebagai contoh tauladan yang baik.²⁵ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan guru adalah “orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.²⁶ Pengertian guru menurut KBBI di atas masih sangat umum dan belum bisa menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru diperlukan definisi-definisi lain. Adapun pengertian guru menurut para ahli dan sumber yang lain, yakni:

- a. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 mendefinisikan pengertian guru, bahwa 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”.²⁷
- b. Menurut Suparlan, secara legal formal guru adalah “seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun swasta untuk mengajar”.²⁸
- c. Menurut Bahri, guru adalah “orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik”.²⁹

²⁵ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat* (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2009), 36.

²⁶ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 377.

²⁷ *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.

²⁸ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008), 13.

²⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 31.

d. Sedangkan Al Ghazāli menyebut istilah guru atau pendidik dengan beberapa sebutan, yaitu *Al Mu'allim* (guru), *Al Mudarris* (pengajar), *Al Mu'addib* (pendidik), *Al Walīd* (orang tua) dan *Al Murshīd* (petunjuk jalan kebenaran).³⁰

Kemudian Abuddin Nata menjelaskan tentang beberapa istilah guru yang dikemukakan oleh Al Ghazāli tersebut, bahwa *Al Mu'allim* yang berarti orang yang mengetahui. Sedangkan *Al Mudarris* untuk arti orang yang mengajar atau untuk orang yang memberi ilmu pelajaran. Namun dibandingkan dengan kata *Al Mu'allim* lebih banyak digunakan. Selain itu terdapat istilah *Al Mu'addib* yang merujuk kepada guru yang khusus mengajar di istana. Kemudian kata *Al Walīd* diperumpamakan guru sebagai orang tua yang mempunyai rasa belas kasihan kepada murid-muridnya dan memberlakukan mereka sebagai anaknya sendiri. Sedangkan keterangan kata *Al Murshīd*, karena tujuan pengajaran pada hakekatnya menunjukkan kepada murid ke jalan Allah Swt.³¹

Dalam jurnal, Tazkiyah menuliskan penjelasan Al Ghazāli pula, bahwa persyaratan menjadi guru yaitu: mengikuti syariat dan tuntutan Rasulullah Saw. dalam segala hal, menguasai penelaahan ilmu secara *z}ahir* dan mengamalkan ilmu, menjauhi cinta duniawi, memiliki akhlak yang baik, dan mampu menjadi teladan.³²

³⁰ *Al Ghaza>li, Ih}ya' Ulumuddin*, terj. Ismail Ya'qub (Semarang: Faizan, 1979), 211.

³¹ Abuddin Nata, *Perspektif Tentang Pola Hubungan Guru, Murid, Studi Pemikiran Tasawuf Al Ghozali* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 41-42.

³² Tazkiyah Basa'ad, "Kontribusi Pemikiran Pendidikan Imam Al-Ghaza>li dan Yusuf Al-Qard}a>wi dalam Menghadapi Problematika Pendidikan Islam Di Indonesia Dewasa Ini", *Didaktika Religia*, 2 (2013), 152.

Dalam konteks ini, Az Zarnuji dalam kitab *Ta'lim al Muta'allim* juga mengatakan bahwa para guru harus memiliki perangai yang terpuji. Guru disyaratkan memiliki sifat *wara'* (meninggalkan hal-hal yang haram dan *Subh}at*), memiliki kompetensi (kemampuan) dibanding muridnya, dan berumur (lebih tua usianya). Di samping itu, Az Zarnuji menekankan pada kedewasaan (baik ilmu maupun umur) seorang guru.³³

Sedangkan Athiyah Al Abrasyi menyoroti sifat-sifat yang harus dimiliki seorang guru dalam pendidikan menurut kacamata Islam, antara lain:

- a. Bersifat zuhud, yaitu melaksanakan tugasnya bukan semata-mata mencari dunia atau materi, tetapi harus benar-benar karena mencari ridha Allah.
- b. Bersih fisiknya dari segala kotoran dan bersihnya jiwa dari segala sifat tercela.
- c. Ikhlas dan tidak *riya'*, *sum'ah*, maupun *ujub* dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Bersikap pemaaf dan memaafkan kesalahan orang lain, sabar, dan sanggup menahan amarah, senantiasa membuka diri dan menjaga kehormatannya.
- e. Bersikap keibuan atau kebapakan, yaitu sampai mencintai dan mengasuh peserta didik layaknya anak sendiri.

³³ Az Zarnuji, *Ta'lim al Muta'allim Fi Bayani Thariqi al Ta'allum* (Surabaya : Al Hidayah, t.t.), 13.

- f. Mengetahui betul karakter peserta didik, seperti pembawaan, kebiasaan, perasaan dan berbagai fungsi dan dimilikinya.
- g. Menguasai pelajaran yang diajarkannya dengan baik dan profesional.³⁴

Dari pengertian-pengertian mengenai guru di atas, dapat dikolaborasikan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki akhlak dan perilaku terpuji serta telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah yang mempunyai profesi mendidik atau memberikan ilmu, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

2. Kualifikasi dan Kompetensi Guru

Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa, seorang guru harus memiliki kualifikasi dan kompetensi.³⁵ Adapun penjelasan tentang kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru menurut Marselus adalah sebagai berikut:

a. Kualifikasi guru

Kualifikasi akademik seorang guru diperoleh melalui proses pendidikan dan persiapan yang cukup lama yang dilakukan melalui seleksi secara terus menerus, dan dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat yang dimiliki setelah yang bersangkutan menyelesaikan studi pada

³⁴ M. Athiyah al-Abrasyi, *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, terj. Abdullah Zaky al-Kaat (Bandung: Pustaka Setia, 2003), 146-149.

³⁵ *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.

jenjang pendidikan tertentu. Guru pada semua jenjang pendidikan haruslah memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau DIV.

b. Kompetensi guru

Sedangkan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, wujud dari pendidikan maupun pelatihan atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat, sehingga menyebabkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan.³⁶ Bedjo menambahkan, bahwa menjadi seorang guru tentu tidak lepas dari empat kompetensi yang harus dimiliki dalam dirinya, adapun empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru tersebut yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan menyangkut kecakapan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran. Adapun unsur-unsurnya antara lain: a) memahami wawasan atau landasan kependidikan, b) memahami kondisi peserta didik, c) penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, d) penilaian terhadap proses dan hasil belajar, dan sebagainya.
2. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru berkaitan dengan penguasaan pengetahuan suatu bidang ilmu, teknologi, atau seni yang mencakup penguasaan: a) materi pelajaran secara komprehensif sesuai standar isi dan instrumennya, dan b) konsep-konsep serta metode keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual sesuai dan berkaitan dengan satuan pendidikan, mata pelajaran,

³⁶ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya* (Jakarta: Indeks, 2011), 16-17.

dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan, dan sebagainya.

3. Kompetensi sosial, yaitu kompetensi seorang guru dilihat dari segi kemampuannya menjadi bagian dalam dan memberi pengaruh terhadap masyarakat. Untuk mengetahui keberadaan kompetensi ini pada diri seorang guru dengan melihat: a) kecakapan komunikasi lisan tulisan atau isyarat, b) mampu bergaul secara aktif dan efektif dengan peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan lainnya, pimpinan, orang tua/wali murid, c) melaksanakan dan menularkan semangat persaudaraan dan kebersamaan, dan sebagainya.
4. Kompetensi kepribadian, yaitu kualitas individu atau personalitas guru yang bersangkutan. Kompetensi ini meliputi: a) akhlak mulia, b) arif dan bijaksana, c) berwibawa, d) mampu menjadi contoh yang baik dan bagi siswa dan masyarakat, dan sebagainya.³⁷

3. Kesejahteraan Guru

Dalam buku Marselus R. Payong dijelaskan, pada periode antara masa kemerdekaan (1945) sampai awal tahun 1970-an, profesi guru merupakan profesi yang terhormat dan sangat bergengsi. Pada periode ini, guru dipilih dan direkrut oleh pemerintah untuk mengikuti pendidikan guru. Mereka diberi beasiswa kemudian diangkat menjadi guru, setelah selesai mengikuti pendidikan guru tersebut. Pada tahap ini kondisi guru sungguh sangat memuaskan. Namun kondisi berubah ketika muncul pemerataan

³⁷ Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009), 65-67.

pendidikan melalui sekolah-sekolah INPRES pada tahun 1970-an. Banyak perekrutan kuota guru secara massal dengan kualifikasi dan mutu yang kurang selektif saat proses rekrutmennya. Akibatnya, profesi guru yang cukup prestisius sebelumnya dengan jaminan kesejahteraan yang sangat memadai menjadi hancur. Sehingga pada era ini profesi guru menjadi suatu pekerjaan massal yang berujung terjadinya kemunduran dalam bidang profesi guru.³⁸

Menurut *World Education Indicator* (WEI) tahun 2007 yang dikutip Payong, bahwa guru di Indonesia memperoleh gaji yang sangat rendah, dibandingkan dengan gaji guru dari negara lain. Pada tahun 2005/2006, gaji guru selama satu tahun di Indonesia berkisar antara \$2.733 - \$4.756. Sementara anggota OECD (*Organization Economic Co-operation Development*) di PBB pada tahun yang sama berkisar antara \$27.723 - \$51.879 (selisihnya 10x lipat). Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dan Hoogenboom yang dikutip Payong juga pada tahun 2004, bahwa rendahnya kesejahteraan guru ternyata berkontribusi secara signifikan terhadap penurunan status profesional guru.³⁹

Pendapat di atas senada dengan pendapat Rivai dan Murni, karena gaji guru rendah, generasi muda yang tertarik menjadi calon guru umumnya bukan calon-calon terbaik. Mereka dari calon-calon terbaik akan lebih memilih bersekolah pada tingkat lanjutan atau berkuliah di jurusan favorit, misalnya bidang kedokteran, teknik, hubungan internasional, atau lainnya.

³⁸ Payong, *Sertifikasi Profesi*, 82-83.

³⁹ *Ibid.*, 83.

Lulusan non-kependidikan yang kemudian tertarik menjadi guru maka mereka akan mengambil program akta mengajar karena sulitnya mencari pekerjaan di luar profesi guru. Sebaliknya, apabila gaji guru tinggi, generasi muda yang tertarik menjadi guru pastilah pilihan. Oleh karena itu, calon yang bersekolah dan berkuliah di sekolah guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah calon-calon yang bermutu tinggi (lulusan terbaik), karena melalui seleksi yang ketat dalam perekrutannya dan tentu dengan memiliki kepribadian yang terbaik, maka dapat dipastikan akan diperoleh guru-guru yang bermutu.⁴⁰

C. Motivasi Seseorang Menjadi Guru

Seorang mahasiswa yang telah lulus kuliah dalam bidang keguruan memang dipersiapkan untuk menjadi guru, namun tidak sedikit pula dari mereka yang bekerja bukan menjadi guru. Hal itu banyak disebabkan oleh banyak faktor, misalnya seperti sulitnya mendapat posisi mengajar di instansi pendidikan atau mungkin karena gajinya kecil. Dalam bukunya Forrest dan Beverly banyak mengulas seputar kehidupan guru, di antaranya menjelaskan seseorang ingin menjadi guru karena mempertimbangkan manfaat dan tantangan yang harus dijalani, penjelasan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

1. Alasan seseorang ingin menjadi guru disebabkan oleh faktor intrinsik (dari dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar diri). Faktor intrinsik yang menyebabkan seseorang memilih menjadi guru di antaranya karena kecintaan pada mata pelajaran, kecintaan pada kehidupan mengajar, cinta

⁴⁰Rivai dan Murni, *Education Management.*, 49.

pada proses belajar-mengajar, hasrat untuk mengabdikan atau melayani orang lain dan masyarakat, dan keinginan untuk bekerja dengan anak-anak, dan remaja. Kemudian ekstrinsik yang menyebabkan seseorang memilih menjadi guru di antaranya karena keamanan kerja, jam kerja yang bersesuaian dengan kegiatan bersekolah anak sehingga bila guru sedang libur kerja maka dapat menemani dan memantau anaknya di rumah, serta pengaruh dari gurunya.

2. Keuntungan atau manfaat dalam menjalani profesi guru atau mengajar antara lain jam kerja atau jadwal mereka lebih fleksibel daripada jadwal profesional lain, masa libur guru lebih panjang, gaji dan tunjangan yang meningkat, keamanan kerja lebih terjamin, dan perasaan dihormati di masyarakat.
3. Selain terdapat keuntungan atau manfaat pasti terdapat pula tantangan yang harus dihadapi yakni seperti jam kerja yang panjang (selain mengajar guru juga terbebani oleh kegiatan administratif di sekolah, mengevaluasi siswa, rapat dengan orang tua siswa, dan lain-lain), memenuhi tuntutan pertanggungjawaban melaksanakan standar kurikulum dari pemerintah, serta memahami pengaruh kecanggihan teknologi terhadap anak-anak dan remaja masa kini.⁴¹

Sedangkan menurut Saroni, menjadi guru bagi masyarakat adalah sebuah pengabdian pada dunia pendidikan, karena masyarakat menaruh harapan besar pada guru yang menangani dan mendidik anak-anak calon

⁴¹ Forrest W. Parkay dan Beverly Hardcastle Stanford, *Menjadi Seorang Guru*, ter. Wasi Dewanto (Jakarta: Indeks, 2010), 6-21.

pemimpin masa depan, agar mereka dapat menjadi sosok-sosok berkualitas.⁴² Dari penjelasan Saroni tersebut, menjadi guru nampaknya lebih kepada sebuah pengabdian atau kecintaannya kepada bangsa dan negara. Karena menurutnya di tangan anak didiknyalah muncul generasi penerus bangsa. Dari perspektif Saroni ini, seseorang memutuskan menjadi guru lebih dikarenakan sebuah pengabdian kepada bangsa dan negara.

Dalam sebuah penelitian oleh para ahli yang dijelaskan oleh Isjoni, menyimpulkan bahwa faktor penting bagi seseorang dalam memilih profesi sebagai guru tidak terlepas dari pengaruh orang tua dan gurunya terdahulu. Seseorang memutuskan memilih profesi guru biasanya berpandangan baik terhadap guru-gurunya terdahulu dan menyenangkan mata pelajaran guru tersebut.⁴³ Jadi menurut uraian Isjoni, seseorang memutuskan memilih profesi guru karena adanya pengaruh dari orang tua dan gurunya terdahulu semasa ia bersekolah. Di sini digambarkan bahwa seseorang memilih profesi guru karena terinspirasi oleh gurunya, dan memilih menjadi guru pada mata pelajaran yang diajarkan oleh gurunya terdahulu yang diidolakannya.

Menjadi guru adalah sebuah pilihan yang didasari oleh banyak hal entah itu terpaksa atau senang dalam menjalaninya, yang jelas hal itu akan memotivasi seseorang tersebut untuk memutuskan menjalani profesi sebagai guru. Menurut Herry dalam jurnal yang ditulisnya, seseorang yang berminat terhadap profesi guru, mereka akan terdorong melakukan sesuatu yang

⁴² Mohammad Saroni, *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 73.

⁴³ Isjoni, *Gurukah yang Dipersalahkan?: Menakar Posisi Guru di Tengah Dunia Pendidikan Kita* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 59.

berhubungan dengan tugas guru. Seseorang yang mempunyai minat terhadap terhadap profesi guru akan lebih memilih, lebih menyukai, dan lebih mengharapkan untuk bekerja sebagai guru profesional. Sedangkan yang tidak berminat terhadap profesi guru sesungguhnya tidak akan memilih, tidak menyukai, dan tidak mengharapkan bekerja sebagai guru. Kalau ada orang yang sesungguhnya tidak berminat terhadap profesi guru tetapi menjadi guru, dapat dipastikan akan menjadi yang kurang profesional.⁴⁴

Dalam jurnal penelitian yang ditulis oleh Monika Dyah Retno Kurniawati dkk., bahwa minat menjadi guru dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor pembawaan, cita-cita, rasa ingin tahu, pengaruh orang tua, pengaruh lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan pengaruh lingkungan pendidikan. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru adalah: umur, jenis kelamin, pengalaman, serta perasaan mampu untuk menjadi guru.⁴⁵ Sedangkan pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Zaenal Abidin, menjelaskan bahwa minat menjadi guru merupakan pilihan kebanyakan orang, karena prospek yang cukup baik untuk mata pencaharian yang sekarang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan keahlian (sertifikasi).⁴⁶

⁴⁴ Herry Widyastono, "Minat terhadap profesi Guru, Pengetahuan tentang Penilaian Hasil Belajar, dan Kualitas Kurikulum Buatan Guru," *Jurnal Pendidikan & Kebudayaan*, 2 (Juni, 2013), Vol. 19, 226.

⁴⁵ Monika Dyah Retno Kurniawati, dkk. "Hubungan antara Minat Menjadi Guru dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang," (tt.), 8.

⁴⁶ Zaenal Abidin, "Kecendrungan Mahasiswa Memilih Prodi Tarbiyah dan Minat Menjadi Guru Periode Akademik 2012 – 2013," (tt.), 79.

Dari keterangan di atas secara umum apabila konteks penelitian dikaitkan dengan teori, maka dapat dijelaskan bahwa seseorang sangat termotivasi ingin menjadi guru dan tetap loyal menjalani profesi guru dikarenakan kebutuhan-kebutuhan yang selalu melekat pada diri mereka, baik itu dipengaruhi oleh lingkungan sekitar maupun dari dalam dirinya sendiri. Secara singkat, kebutuhan-kebutuhan tersebut selalu memotivasi mereka dengan memunculkan dorong-dorongan dalam bentuk upaya untuk pemenuhan kebutuhan, entah itu terpaksa atau senang dalam menjalaninya. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para guru akan berusaha memenuhi kebutuhannya secara bertahap, kemudian pada tahap akhir akan tumbuh dalam diri para guru untuk selalu mengembangkan dirinya menjadi lebih baik serta mendapatkan kepuasan kerja secara maksimal.