

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Gaji

Menurut Trisni Handayani, gaji merupakan bayaran langsung berupa imbalan sejumlah uang yang ditetapkan dan diterima seorang pekerja secara teratur.¹⁷ Sebagaimana pendapat Simamora yang dikutip Abdussamad, gaji ialah imbalan atas jasa yang diberikan oleh atasan kepada bawahan berupa uang sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.¹⁸

Atmajayati dalam artikel jurnal Siti Aminah ikut mengatakan bahwa gaji yaitu imbal balik organisasi terhadap pekerja atas kerjanya.¹⁹ Disusul kutipan Yayan yang berasal dari As'ad, gaji adalah banyak uang yang diterima secara pasti dan tepat waktu.²⁰ Dengan demikian, gaji merupakan imbalan sebagai balas jasa yang diberikan kepada pekerja secara pasti dan teratur sesuai ketentuan.

Di sisi lain, Eny dan Sri Edi menyatakan fungsi gaji yang meliputi:

1. Menarik pekerja yang dibutuhkan suatu organisasi,
2. Memelihara keberadaan pekerja untuk tetap bergabung dengan organisasi,
3. Sebagai imbalan setimpal yang diberikan kepada pekerja,
4. Mencerminkan adanya keadilan yang mendasari perhitungan imbalan sesuai kontribusi masing-masing pekerja terhadap organisasi.²¹

Sejalan dengan pernyataan di atas, fungsi gaji menurut Komaruddin yaitu memengaruhi pekerja yang berkompeten untuk bergabung dalam suatu

¹⁷ Trisni Handayani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru", *Utilitas*, Vol. 1 No. 1 (2015), 29. URL: <http://journal.uhamka.ac.id>

¹⁸ Z. Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", *Jurnal Manajemen*, Vol. 18 No. 3 (2014), 457. URL: <http://digilib.mercubuana.ac.id>

¹⁹ Siti Aminah, "Pengaruh Karakteristik Pekerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK 1 Kabupaten Kediri pada Masa Pandemi Covid 19", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol 17 No. 1 (2022), 5. URL: <http://repository.upn.jatim.ac.id>

²⁰ Yayan Dwi Ertanto dan Suharnomo, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Akuntansi*, Vol. 12 No. 1 (2012), 6. URL: <http://ejournal.undip.ac.id>

²¹ Eny Pujiastri dan Sri Edi Budiningsih, *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian* (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2018), 145.

organisasi, memotivasi pekerja mencapai prestasi, dan mempertahankan prestasi pekerja.²² Secara umum, besar gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan yang sejenis (*equal pay for equal work*) dan mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja dan keluarganya. Sedangkan, besar gaji yang ditentukan melalui tarif dibagi menjadi:

1. Tarif berdasarkan jam kerja

Apabila pekerja menerima gaji sesuai jam kerja, maka besar gaji kotor sama dengan jumlah jam kerja termasuk jam lembur dikalikan tarif gaji per jam kerja.

2. Tarif berdasarkan per unit produksi

Apabila organisasi menggunakan tarif sesuai unit produksi yang dihasilkan, maka gaji kotor yang diterima pekerja adalah besar unit produksi yang dihasilkan setiap pekerja dikalikan gaji per unit.

3. Tarif berdasarkan insentif

Beberapa organisasi menggunakan tarif ini untuk merangsang pekerja agar lebih produktif. Gaji yang diberikan sama dengan gaji standar ditambah jumlah insentif dari unit produksi yang dihasilkan sesuai standar yang ditetapkan.

Gaji memiliki peran penting bagi seorang pekerja. Beberapa alasannya ialah:

1. Gaji yang cukup membuat pekerja melakukan tugas dengan baik,
2. Gaji yang cukup mendorong pekerja menyumbangkan jasa dan tenaga semaksimal mungkin sesuai kemampuannya,
3. Gaji yang cukup membuat pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga,
4. Gaji yang cukup memberikan status sosial pekerja dalam masyarakat,
5. Gaji yang cukup diharapkan dapat menciptakan loyalitas atau kesetiaan pekerja terhadap organisasi untuk mengabdikan diri,

²² Komaruddin, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 56.

6. Gaji yang cukup memberikan ketenangan, ketentraman, dan kesenangan dalam melakukan tugas.²³

Menurut Siagian, suatu organisasi perlu memperhatikan berbagai syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian gaji. Indikator-indikator untuk mengukur variabel gaji, mencakup:

1. Keadilan internal, pekerja yang memiliki faktor kritikal hampir sama dan melakukan beban sejenis juga menerima gaji yang sama;
2. Keadilan eksternal, pekerja di suatu organisasi memperoleh gaji yang sama dengan pekerja di organisasi berbeda yang terlibat kegiatan sejenis pada satu wilayah kerja yang sama;
3. Tingkat kehidupan yang pantas, jumlah gaji yang diperoleh masuk akal;
4. Mencukupi keperluan, gaji yang diperoleh dapat mencukupi keperluan pokok individu;
5. Memunculkan motivasi kerja, gaji yang diperoleh dapat mendorong pekerja lebih semangat;
6. Kesejahteraan, pekerja diberikan asuransi atau jaminan kesehatan.²⁴

Cara menghitung gaji guru honorer adalah mengalihkan tarif upah dengan jam kerja, sehingga harus mengumpulkan data jumlah jam kerja selama periode tertentu. Oleh karena itu, guru honorer membutuhkan kartu hadir yang dipakai mencatat jam kehadiran yaitu jangka waktu antara jam hadir dan jam meninggalkan sekolah. Apabila guru honorer bekerja lebih dari jam kerja reguler di sekolah, kelebihan jam kerja tersebut dinamakan jam lembur.²⁵

Namun, di zaman yang semakin canggih seperti sekarang, jumlah jam kerja guru honorer dapat diketahui melalui alat *check lock*. Setiap guru cukup mencocokkan pola sidik jari dengan data sidik jari yang telah direkam dahulu. Alat ini paling efektif mengetahui kehadiran guru honorer karena data akan tersimpan langsung. Bahkan apabila listrik padam, alat ini masih mampu menyala sampai 3 jam.

²³ Pujiastri dan Sri Edi Budiningsih, *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian*.

²⁴ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 262.

²⁵ Indra Bastian, *Akuntansi Pendidikan* (Banten: Universitas Terbuka, 2020), 145.

B. Konsep Keterampilan Teknologi Informasi

Keterampilan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) ialah kecakapan untuk menyelesaikan tugas.²⁶ Di sisi lain, pengertian teknologi informasi sebagaimana dalam UU Informasi dan Transaksi Elektronik Nomor 19 Tahun 2016 yaitu teknik mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi.²⁷

Berdasarkan susunan kata, teknologi informasi terdiri atas dua kata yang masing-masing memiliki arti. Teknologi bermakna pengembangan dan aplikasi dari alat, mesin, material, dan proses yang membantu manusia menyelesaikan masalah. Sedangkan, informasi bermakna hasil pemrosesan, manipulasi, dan pengorganisasian sekelompok data yang memberikan pengetahuan bagi penggunanya.²⁸

Sebagaimana artikel jurnal Tuti Hariyani, teknologi informasi menurut Lucas adalah penerapan segala bentuk teknologi yang bertujuan memproses dan mengirim informasi berupa elektronis. Mc. Keown ikut mengutarakan teknologi informasi dengan merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan menciptakan, menyimpan, mengubah, dan memanfaatkan informasi dalam segala bentuk.

Senn juga mengemukakan teknologi informasi dengan mengaitkan hal-hal dan keahlian yang digunakan menciptakan, menyimpan, dan menyebar.²⁹ Dengan demikian, keterampilan teknologi informasi berdasarkan penjelasan yang dipaparkan yaitu kecakapan seseorang dalam mengelola informasi menggunakan teknologi komputer untuk menyelesaikan tugas.

Menurut pendapat Doyle yang dikutip Norbertus et. al, keterampilan teknologi informasi merupakan *judgement* kapabilitas seseorang

²⁶ Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2016).

²⁷ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*, Pasal 1 Ayat 3.

²⁸ Tuti Andriani, "Sistem Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 12 No. 1 (2015), 132. DOI: 10.24014/sb.v12i1.1930

²⁹ Tuti Hariyani, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Kabupaten Madiun", *Assets*, Vol. 3 No. 2 (2014), 76. DOI: 10.25273/jap.v3i2.1219

menggunakan komputer atau sistem informasi atau teknologi informasi.³⁰ Setiap orang percaya bahwa keterampilan teknologi informasi yang dimiliki tidak berhubungan dengan pengalaman masa lalu. Namun, lebih fokus pada kemampuan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi.

Utama Andri menguraikan enam fungsi teknologi informasi, yaitu:

1. Perekaman (*capture*), rangkaian penyusunan rekaman detail kegiatan;
2. Pengolahan (*processing*), rangkaian perubahan, penganalisisan, penghitungan, dan pengumpulan seluruh data atau informasi;
3. Pengungkahan (*generation*), rangkaian pengorganisasian informasi menjadi sesuatu yang berguna (berupa gambar, bunyi, teks, atau angka);
4. Penyimpanan (*storage*), rangkaian penguatan informasi yang digunakan di waktu mendatang;
5. Pengambilan (*retrieval*), rangkaian penempatan dan penyimpanan data atau informasi yang disalin untuk dikelola secara kontinu atau disebarkan kepada pemakai lain;
6. Penyebaran (*transmission*), rangkaian pendistribusian informasi lewat jaringan komunikasi (misal *e-mail*).³¹

Dalam keterampilan teknologi informasi ada istilah TAM (*Technology Acceptance Model*) yang merupakan suatu model penerimaan teknologi informasi yang akan dipakai oleh pengguna. Model ini bertujuan mengetahui bagaimana pengguna memahami dan memakai teknologi informasi. Berikut rancangan TAM:

1. Persepsi manfaat teknologi informasi (*perceived usefulness*), sejauh mana kepercayaan seseorang menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja;

³⁰ Norbertus Liah Hanyeq et. al, “Pengaruh Keterampilan Teknologi Informasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu”, *Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 6 No. 3 (2018), 507. URL: <http://ejournal.pin.or.id>

³¹ Utama Andri, “Pengenalan Teknologi Informasi”. Makalah disajikan dalam Diklat Fungsional Pranata Komputer Tingkat Ahli, Jakarta, 20 Juli 2020.

2. Persepsi kemudahan pengguna teknologi informasi (*perceived ease of use*), sejauh mana kepercayaan seseorang menggunakan teknologi untuk meminimalisir waktu dan tenaga selama mempelajari komputer;
3. Sikap terhadap perilaku teknologi informasi (*attitude toward behaviour*), perasaan positif atau negatif seseorang apabila melakukan perilaku yang ditentukan;
4. Niat perilaku teknologi informasi (*behaviour intention*), suatu keinginan seseorang melakukan perilaku tertentu.
5. Perilaku (*behaviour*), tindakan nyata yang dilakukan seseorang untuk menggunakan teknologi.³²

Menurut Rusman, seorang guru dituntut memiliki bagian pokok teknologi informasi yang meliputi keterampilan, komunikasi, dan komputer.³³ Keterampilan teknologi informasi akan mempermudah pekerjaan setiap guru karena penyelesaian tugas menjadi lebih efektif dan efisien.³⁴ Teknologi informasi yang digunakan dapat berupa media sosial, *e-learning*, *e-mail*, *microsoft office*, dan aplikasi lain yang berkaitan.

Masyhudi Choiron menambahkan bahwa teknologi informasi memiliki dua peran dalam pembelajaran. Pertama, media presentasi yang berupa *power point* atau animasi menggunakan media *flash*. Kedua, media pembelajaran mandiri atau *e-learning*, mencari materi pembelajaran, mengirim materi pembelajaran, dan mengirim tugas.³⁵

C. Konsep Kinerja Guru

Bahasa Inggris dari kata kinerja adalah *performance* yang memiliki kata dasar *perform* (memasukkan, menjalankan, melakukan).³⁶ Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan keseluruhan proses manajemen di mana

³² Handayani et. al, "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado".

³³ Rusman, *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer* (Bandung: Alfabeta, 2013), 118.

³⁴ Andri, "Pengenalan Teknologi Informasi".

³⁵ "Memanfaatkan Media ICT dalam Pembelajaran", *Kompas*, Juni 2015.

³⁶ Sinambela dan Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 480.

hasil kerja harus dapat diukur dan diperlihatkan secara nyata.³⁷ Disusul pendapat Akhmad dan Rusdi, kinerja yaitu penampilan kerja atau hasil yang diraih seseorang, baik berupa barang atau jasa yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian diri sendiri atau organisasi yang mencerminkan pengetahuan tentang pekerjaannya.³⁸

Siti Nur Azizah ikut mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.³⁹ Dengan demikian, kinerja merupakan kemampuan melakukan pekerjaan dalam mewujudkan tujuan sesuai standar yang berlaku. Kinerja berkaitan dengan cara mengatur kompetensi, usaha, dan keterampilan. Kinerja yang baik dihasilkan dengan memenuhi ketiga komponen yang telah disebutkan.

Guru merupakan orang yang berperan penting dalam menentukan arah pendidikan, sehingga Islam sangat menghargai dan memuliakan mereka lebih dari orang Islam lain yang tidak memiliki ilmu pengetahuan dan bukan guru. Sebagaimana QS. Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahan: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu, “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allāh akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allāh akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allāh Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

³⁷ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 284.

³⁸ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 2.

³⁹ Siti Nur Azizah, *Manajemen Kinerja* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021), 14.

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang-orang beriman sangat penting menuntut ilmu karena Allāh akan mengangkat beberapa derajat mereka. Maka, guru atau siapa saja yang dapat membina orang lain memiliki peran penting terhadap pengangkatan derajat seseorang. Tidak semua orang dapat menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani. Guru harus mengabdikan dengan dedikasi, loyalitas, dan ikhlas agar menghasilkan peserta didik yang dewasa, berakhlak, dan berketerampilan.⁴⁰

Kinerja guru dipengaruhi hal-hal yang sangat kompleks dan berbeda pada setiap individu. Menurut kutipan As'ad yang diambil dari pendapat Maier, penyebab perbedaan tersebut yaitu sifat personal yang berbeda-beda. Situasi yang berbeda menghasilkan kinerja yang berbeda pula.⁴¹ Berbeda dengan pendapat sebelumnya, Prabu dan Anwar mengatakan bahwa pencapaian prestasi kerja sangat didukung oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup pemenuhan sarana kerja, kesempatan berkarier, kedinamisan iklim kerja, keharmonisan relasi kerja, efektivitas sistem komunikasi kerja, tantangan target kerja, pemenuhan hak, dan kejelasan pangkat.⁴²

Dalam buku Supardi, variabel yang memengaruhi kinerja guru diklasifikasikan Gibson menjadi tiga kelompok yakni psikologi, individu, dan organisasi. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi. Variabel individu meliputi kemampuan mental dan fisik, keterampilan, demografis, latar belakang. Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, gaji, kepemimpinan, sumber daya.⁴³

Anwar Prabu Mangkunegara juga melihat hal-hal yang memengaruhi kinerja dari dua faktor yang sama yaitu individual dan organisasi. Berikut faktor-faktor yang dikemukakan Anwar:

⁴⁰ Akmal Hawi, *Kompetensi Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), 11.

⁴¹ Moh. As' ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2013), 56.

⁴² Prabu Mangkunegara dan A.A Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2014), 17.

⁴³ Supardi, *Kinerja Guru*.

1. Individual yakni latar belakang budaya, pengalaman kerja, pendidikan, gender, usia, harapan, fisik, kepribadian, perilaku;
2. Organisasi, situasional, dan sosial yakni lingkungan sosial, gaji, jenis pengawasan dan latihan kebijaksanaan organisasi;
3. Pekerjaan dan fisik yakni lingkungan kerja, tata ruang kerja, model dan keadaan sarana kerja, prinsip kerja.⁴⁴

Anwar Prabu Mangkunegara menambahkan bahwa hal-hal yang memengaruhi kinerja guru ialah kompetensi dan motivasi. Menurut psikologi, kompetensi guru mencakup pengetahuan dan keterampilan. Guru yang berlatar belakang pendidikan tinggi dan terampil di bidangnya akan mudah mewujudkan kinerja yang diinginkan. Di sisi lain, bagaimana guru menyikapi suasana kerja dapat membentuk motivasi. Agar peserta didik tidak sulit menangkap pelajaran yang diberikan, sepatutnya guru menyelesaikan pekerjaan dengan suka rela, serius, dan tanggung jawab.⁴⁵

Steers dalam buku Edy juga menguraikan hal lain yang memengaruhi kinerja yang meliputi motivasi, tugas yang jelas, minat, kompetensi, perilaku.⁴⁶ Armstrong dan Baron sebagaimana kutipan Wibowo mengemukakan lebih banyak lagi hal-hal yang memengaruhi kinerja, di antaranya:

1. Individu yaitu komitmen, motivasi, kemampuan, keterampilan;
2. Kepemimpinan yaitu dukungan, bimbingan;
3. Tim yaitu dukungan antara teman sejawat;
4. Sistem yaitu sarana, prinsip kerja;
5. Situasi yaitu peralihan lingkungan, tekanan.⁴⁷

Pemetaan kinerja dan kemampuan guru butuh diadakan evaluasi. Evaluasi kinerja guru secara teoritis menyampaikan informasi yang dimanfaatkan kepala sekolah untuk mengambil kebijakan mengenai promosi

⁴⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 47.

⁴⁵ *Ibid.*, 67.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 165.

⁴⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 84.

pangkat. Evaluasi kinerja juga membuka peluang bagi kepala sekolah sekaligus guru mendiskusikan sikap kerja yang dievaluasi dengan menemukan dan membahas kelemahan yang muncul dan memperbaikinya. Supervisor melakukan evaluasi yang sama pula. Tujuan evaluasi tersebut ialah melihat apakah kinerja guru termasuk baik, sedang, atau kurang. Menurut Moeheriono, penilaian atau evaluasi kinerja guru yaitu:

1. Metode evaluasi kinerja guru dengan melaksanakan evaluasi mengenai kelebihan dan kekurangan guru,
2. Alat yang baik menguraikan kinerja guru dan menciptakan anjuran pembetulan dan pengembangan berikutnya,
3. Alat yang baik memastikan guru mencapai kinerja yang sesuai ukuran yang ditentukan.⁴⁸

Pendapat di atas didukung Simamora yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja guru ialah alat yang bermanfaat dan bukan cuma menilai kerja guru, namun juga memotivasi dan memajukan guru.⁴⁹ Disusul pendapat Uno dan Lamatengga, penilaian kinerja guru merupakan nilai yang diperoleh dari instrumen pengumpulan data tentang kinerja guru.⁵⁰ Di sisi lain, Mulyasa mengartikan evaluasi kinerja guru sebagai aktivitas pembinaan dan pengembangan guru yang dilaksanakan untuk guru, dari guru, oleh guru.⁵¹

Menurut Rivai, evaluasi kinerja guru harus menggambarkan kinerja tersebut.⁵² Rangkaian tugas yang ditentukan sesuai agenda aktivitas tahunan sekolah agar dapat menyumbang perbaikan kualitas sekolah secara kontinu. Rahman mengemukakan bahwa kinerja guru dapat dievaluasi dari segi kompetensi guru yang sangat penting dimiliki karena dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.⁵³ Hal demikian diperkuat Jejen Musfah dengan mengutip pendapat Shadly dan Echols yang menjelaskan bahwa kemampuan

⁴⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 98.

⁴⁹ Simamora, *Efektifitas Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 415.

⁵⁰ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatengga, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 70-72.

⁵¹ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Rosda, 2013), 89.

⁵² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 547.

⁵³ Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.

adalah keterampilan, pengetahuan, dan sikap guru yang perlu dimiliki demi mewujudkan tujuan pendidikan.⁵⁴

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, guru harus menguasai kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana fungsi dan perannya. Berikut indikator setiap kemampuan yang dimaksud:

1. Kemampuan pedagogik
 - a. Mengetahui sifat siswa;
 - b. Memahami prinsip pembelajaran dan teori belajar yang mendidik;
 - c. Mengembangkan kurikulum;
 - d. Mengadakan aktivitas pembelajaran yang mendidik;
 - e. Mengembangkan kemampuan siswa;
 - f. Berkomunikasi dengan siswa;
2. Kemampuan kepribadian
 - a. Berbuat sesuai norma agama, kebudayaan Nasional, sosial, dan hukum;
 - b. Menampilkan individu yang teladan dan dewasa;
 - c. Menunjukkan kebanggaan menjadi guru, tanggung jawab yang tinggi, dan etos kerja.
3. Kemampuan sosial
 - a. Berkomunikasi dengan teman sejawat, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat.
4. Kemampuan profesional
 - a. Menguasai pola pikir keilmuan, konsep, struktur, dan materi yang menunjang pelajaran yang dipegang;
 - b. Mengembangkan profesionalitas dengan perbuatan yang elektif.⁵⁵

D. Konsep Pandemi Covid 19

Mulai Desember 2019, wabah virus Corona atau lebih dikenal Covid 19 yang berasal dari Kota Wuhan, Cina menggemparkan dunia karena mudah menjangkit sistem pernafasan manusia bahkan mengakibatkan kematian.

⁵⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2012), 27.

⁵⁵ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.*

Covid 19 mulai masuk ke Indonesia pertengahan Maret 2020. Guna mencegah peningkatan jumlah pasien Covid 19, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) membuat kebijakan pembelajaran daring untuk menggantikan sementara pembelajaran tatap muka. Namun, saat ini Kemendikbud telah memberlakukan pembelajaran tatap muka terbatas di daerah yang termasuk zona hijau dengan menjaga protokol kesehatan.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa pembelajaran daring yang dilakukan selama pandemi Covid 19 memiliki dampak positif dan negatif. Menurut Cicilia, dampak positif pembelajaran daring antara lain:

1. Lebih aman karena terhindar dari penyebaran Covid 19,
2. Menghemat pengeluaran karena mengurangi biaya transportasi,
3. Ada sedikit waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lain di rumah.⁵⁶

Sedangkan, dampak negatif pembelajaran daring antara lain:

1. Merasa bosan karena suasana yang monoton,
2. Mengurangi interaksi,
3. Menurunkan kualitas proses pembelajaran,
4. Kurang fokus karena gangguan dari anggota keluarga di rumah.

Agus Purwanto ikut mengungkapkan dampak positif dan negatif pembelajaran daring, yaitu:

1. Dampak positif: pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih fleksibel, tidak mengeluarkan biaya transportasi, meminimalisir tingkat stres, dan memiliki banyak waktu luang.
2. Dampak negatif: kehilangan motivasi, menanggung lebih banyak biaya listrik dan internet, serta menimbulkan masalah keamanan data.⁵⁷

Menghadapi dampak pandemi Covid 19 di dunia pendidikan, semua *stakeholder* harus saling bahu membahu dalam mengambil tindakan. Keadaan seperti ini tidak boleh luput dari kebijakan pemerintah dan pelaksanaan

⁵⁶ Cicilia Tri Suci Rokhani, "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi COVID-19", *EduPsyCouns*, Vol. 2 No. 1 (2020), 435. URL: <http://ummaspul.e-journal.id>

⁵⁷ Agus Purwanto, "Studi Eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru", *Edupsycounts*, Vol. 2 No. 1 (2020), 96-97. URL: <http://ummaspul.e-journal.id>

operasionalisasi di lapangan. Hal-hal yang patut dilakukan oleh semua *stakeholder* pendidikan mencakup:

1. Pemerintah

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dan fundamental. Seharusnya, pemerintah segera melaksanakan alokasi anggaran yang diputuskan oleh Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 tentang *refocussing* kegiatan, relokasi anggaran, serta pengadaan barang dan jasa dalam rangka percepatan penanganan Covid 19.

2. Orang tua

Sebagai pendidik utama di keluarga, orang tua harus membuka cakrawala dan tanggung jawab terhadap pendidikan anaknya. Hal tersebut dikembalikan pada usaha orang tua dalam mendidik mental, sikap, dan pengetahuan mereka.

3. Guru

Pembelajaran daring harus dilaksanakan seefektif mungkin. Guru tidak boleh membebani peserta didik dengan memberikan banyak tugas. Apabila dibutuhkan, guru dapat mengunjungi rumah peserta didik. Bukan hanya sebagai petransfer ilmu, guru juga penting menjadi teladan dan motivator bagi peserta didik.

4. Sekolah

Selama pandemi Covid 19, sekolah harus mengawasi pelaksanaan pembelajaran daring. Dengan demikian, para guru lancar menyampaikan pelajaran, sehingga peserta didik memahami pelajaran yang dijelaskan.⁵⁸

E. Hubungan Gaji dengan Kinerja Guru

Menurut Gibson, gaji termasuk aspek organisasi yang memengaruhi kinerja.⁵⁹ Hal tersebut didukung pendapat beberapa tokoh dalam artikel jurnal Yayan dan Suharnomo seperti Lawler dan Jenkins yang mengungkapkan apabila gaji yang diperoleh tinggi, seseorang akan memiliki kinerja yang tinggi. Di sisi lain, bukti yang ditemukan Gerhart dan Milkovich memperkuat

⁵⁸ Azhary Ismail dan Andi Irwan, *Dampak Pandemi Covid 19 pada Manajemen Pendidikan Tinggi* (Makassar: Nas Media Indonesia, 2021), 11-12.

⁵⁹ Supardi, *Kinerja Guru*.

bahwa gaji yang tinggi membuat kinerja semakin baik. Sependapat dengan sebelumnya, Gardner menyatakan bahwa tingkat gaji memengaruhi kinerja.⁶⁰

Begitu pula penelitian Kus Daru Widayati mengemukakan ada pengaruh yang kuat dan positif antara gaji terhadap kinerja guru.⁶¹ Penelitian ini menguji teori Sedarmayanti yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah tingkat gaji.⁶² Guru akan memiliki kinerja yang tinggi apabila menerima gaji yang sesuai. Penelitian Rini et. al juga menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja.⁶³ Penelitian ini memakai teori Mathis dan Jackson yang berpendapat bahwa salah satu cara meningkatkan kinerja adalah gaji.⁶⁴ Dengan kata lain, gaji diberikan sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan.

Penelitian Indah Mardiana et. al ikut membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja.⁶⁵ Namun, teori yang digunakan adalah teori Handoko yang memaparkan bahwa hubungan gaji dengan kinerja sangat signifikan.⁶⁶ Gaji yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja. Apabila diurus dengan baik, gaji dapat membantu suatu organisasi meraih tujuannya dalam mencari, menjaga, dan mempertahankan tenaga pendidik (guru) secara optimal.

F. Hubungan Keterampilan Teknologi Informasi dengan Kinerja Guru

Menurut Gibson, keterampilan termasuk aspek individu yang memengaruhi kinerja.⁶⁷ Teknologi informasi sangat diperlukan dalam dunia pendidikan, seperti mempermudah pengaksesan informasi, menginovasi

⁶⁰ Ertanto dan Suharnomo, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel Intervening", 3.

⁶¹ Kus Daru Widayati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi", *Widya Cipta*, Vol. 3 No. 1 (2019), 23. URL: <http://ejournal.bsi.ac.id>

⁶² Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Bekasi: Bagus Utama, 2015), 107.

⁶³ Rini et. al, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Orasi Bisnis*, Vol. 12 No. 2 (2014), 9. URL: <http://jurnal.polsri.ac.id>

⁶⁴ *Ibid.*, 2.

⁶⁵ Indah Mardiana et. al, "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik", *Jesya*, Vol. 4 No. 1 (2021), 604. DOI: 10.36678/jesya.V4i1.291

⁶⁶ *Ibid.*, 601.

⁶⁷ Supardi, *Kinerja Guru*.

proses pembelajaran, memungkinkan kelas virtual berbasis *teleconference* yang tidak mengharuskan guru dan peserta didik hadir di kelas, serta mempermudah sistem administrasi lembaga pendidikan.⁶⁸ Maka, keterampilan yang digunakan untuk menunjang kinerja guru terutama ketika pandemi Covid 19 adalah keterampilan teknologi informasi. Menurut pendapat Rai dan Asmara yang dikutip Ratina et. al, keterampilan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja.⁶⁹ Penelitian Ratina et. al juga menguji teori Rai dan Asmara dan hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan atau keahlian teknologi informasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.⁷⁰

Di sisi lain, ada penelitian Ni Kadek yang memperlihatkan pengaruh keterampilan teknologi informasi terhadap kinerja.⁷¹ Penelitian ini memakai teori Ivancevich yang mengungkapkan bahwa keterampilan teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja.⁷² Keterampilan teknologi informasi berperan penting dalam menentukan kinerja. Keterampilan teknologi informasi yang baik akan mendorong kinerja semakin meningkat, sehingga dapat menyelesaikan tugas lebih mudah. Kemudian, penelitian Tuti Hariyani membuktikan pula ada pengaruh antara keterampilan teknologi informasi terhadap kinerja.⁷³ Namun, teori yang digunakan adalah teori Lucas dan Spitler yang menyatakan bahwa keterampilan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kinerja.⁷⁴

⁶⁸ Aini dan Choirul Nikmah, "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK".

⁶⁹ Handayani et. al, "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado".

⁷⁰ Ibid., 14.

⁷¹ Ni Kadek Eny Dwi Puspitayanti, "Pengaruh *Locus of Control* dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 (2015), 8. DOI: 1023887/jjpe.v5i1.5256

⁷² Ibid., 2.

⁷³ Hariyani, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Kabupaten Madiun", 82.

⁷⁴ Ibid., 76.