

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesi Guru

Salah satu permasalahan mendasar pendidikan yang sampai saat ini masih di hadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Bahkan kalau kita mengamatinya lebih cermat kondisi pendidikan di Negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara yang diteliti, jika dibandingkan dengan Negara – Negara tetangga seperti Malaysia, Thailand dan, Singapura kita sangat jauh tertinggal, Indonesia hanya lebih baik dari Papua New Guinea dan Timor Leste yang berada diposisi 145 dan 150. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya daya saing SDM Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik di tengah – tengah persaingan global yang kompetitif.

Human Development Index merupakan potret tahunan untuk melihat perkembangan manusia disuatu Negara. HDI adalah kumpulan penilaian dari tiga kategori, yakni kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Menjadi jelas bahwa sudah saatnya Indonesia menjadikan sektor pendidikan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan. Apabila hal ini tidak dibenahi, bukan hal yang mustahil daya saing dan kualitas manusia Indonesia akan lebih rendah dari Negara yang baru seperti Vietnam atau Timor Leste. Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pembelajaran guna untuk

menunjang pembelajaran, perbaiki sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, manajemen mutu sekolah, sistem SKS dan menyiapkan sekolah unggul. Guru di Negara maju pada umumnya memiliki paradigma jika mutu komitmen dan tanggung jawab terhadap profesi sebagai guru tinggi, pasti penghargaan oleh masyarakat dan perhatian pemerintah terhadap profesi guru dari aspek kesejahteraan tinggi. Hal itu memang terbukti. Pemerintah pada sejumlah Negara maju, misalnya Jepang dan Amerika Serikat memberi gaji yang tinggi terhadap profesi guru. Perubahan yang inovatif baik dalam bentuk ide dan karya nyata berwujud benda sebagiannya merupakan hasil pemikiran cemerlang guru.

Di Negara maju banyak ide guru diadopsi menjadi inspirasi kemajuan perusahaan dan industri besar. Namun hal ini sangat bertolak belakang dengan keberadaan profesi guru di Negara kita. Di negeri ini sudah menjadi realitas umum guru bukan menjadi profesi yang berkelas, baik secara sosial maupun ekonomi.

Hal yang biasa, apabila menjadi seorang kasir di sebuah Bank lebih terlihat keren dibandingkan guru. Paradigma tentang guru yang sekarang sedang berkembang di tengah masyarakat, bahkan oleh sebagian guru itu sendiri, bahwa yang harus ditingkatkan terlebih dahulu adalah gaji guru, jika gaji guru tinggi dipahami bahwa secara otomatis mutu, komitmen, dan tanggung jawabnya juga akan tinggi. Tuntutan yang sudah lama diperdengarkan ini sulit dipenuhi oleh pemerintah dengan alasan sangatlah klasik bahwa keuangan Negara sangat terbatas. Konsep berfikir seperti ini telah melemahkan posisi guru, akibatnya guru selalu setia

menjadi korban dari *political will* pemerintah yang tidak berpihak pada nasib guru, akan tetapi kesadaran guru menjadi korban kadang kala terlambat muncul bahkan tidak disadari oleh guru, karena sebagian rasa korban adalah kenikmatan.

B. Profesionalisme Guru

Professional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi professional adalah tuntutan jabatan pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap professional dan kualitas kerja (Reminsa, 2008).

Dalam pandangan masyarakat modern, guru merupakan profesi yang professional jika hanya mampu membuat murid atau peserta didik membaca menulis dan berhitung, atau mendapat nilai tinggi, naik kelas dan lulus ujian. Menurut Reminsa (2008) menjadi guru mungkin semua orang bisa, tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Masyarakat modern menganggap kompetensi guru belum lengkap jika hanya dilihat dari keahlian dan ketrampilan yang dimiliki melainkan juga dari orientasi guru terhadap perubahan dan inovasi. Dalam konteks di atas, untuk menjadi guru professional seperti yang dimaksud standar minimal yang harus dimiliki adalah:

Memiliki kemampuan intelektual yang memadai, kemampuan memahami visi dan misi pendidikan, punya keahlian mentransfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran, mampu memahami konsep perkembangan anak,

kemampuan mengorganisir serta kreatif dan memiliki seni dalam mendidik. Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Seorang ahli tentunya berkualitas dalam melaksanakannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi menyangkut persoalan integritas dan personality.

Dalam pandangan masyarakat modern, guru belum merupakan profesi yang professional jika hanya mampu membuat murid bisa membaca, menulis, dan berhitung, atau mendapat nilai tinggi, naik kelas dan lulus ujian. Masyarakat modern menganggap kompetensi guru belum lengkap jika hanya dilihat dari segi keahlian dan ketrampilan yang dimiliki melainkan juga dari orientasi guru terhadap perubahan dan inovasi.

Menjadi professional berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Seorang ahli tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi menyangkut persoalan integritas dan personaliti. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi professional adalah satu kesatuan antara konsep personaliti dan integritas yang dipadupadankan dengan skil dan keahliannya.

Menjadi professional adalah tuntutan setiap profesi seperti dokter, insinyur, pilot ataupun profesi yang telah familiar di tengah masyarakat. Menjadi professional adalah meramu kualitas dengan integritas, menjadi guru professional adalah keniscayaan. Namun demikian, profesi guru sangat lekat

dengan peran yang psikologis, humanis, bahkan identic dengan citra kemanusiaan, karena ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan

Yang sedan bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Professional guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Guru yang professional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, menguasai metode yang tepat, mampu memotifasi peserta didik, memiliki ketrampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang professional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakekat manusia, dan masyarakat. Hakekat – hakekat ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja gur dan loyalitasnya kepada profesi pendidikan juga dalam implementasi proses belajar mengajar guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik sesuai dengan tuntutan UU Sisdiknas (UU No 20 /2003 pasal 40 ayat 2a)

Ada beberapa kreteria untuk menjadi guru profesional. Dalam kaitan ini menurut Supriadi (dalam <http://www.denmasgoesyono.multiply.com>) untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal : yang pertama guru mempunyai komotmen pada siswa dan proses belajar. Yang kedua guru menguasai secara mendalam bahan atau materi mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa. Tiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melaluhi berbagai cara evaluasi. Empat, guru mampu berfikir

sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Yang terakhir, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Profesi guru sangat identik dengan peran memdidik seperti, membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Ibarat sebuah contoh lukisan yang akan ditiru oleh anak didiknya. Baik buruk hasil lukisan tersebut tergantung dari contohnya. Menurut Trimo (2008) guru dalam bahasa Jawa diartikan (*digugu dan ditiru*), otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personality yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar dari membangun karakter atau akhlak anak.

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, menguasai metode yang tepat, mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakekat manusia, dan masyarakat. Hakikat-hakikat ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru dan loyalitasnya kepada profesi pendidikan. Juga dalam implementasi proses belajar

bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi menanamkan nilai – nilai dasar dari bangun karakter atau aklak anak.

C. Beban Tanggung Jawab Guru

Dunia pendidikan nasional memang sedang mengalami masalah yang demikian kompleks. Begitu kompleksnya masalah itu tidak jarang guru merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Asumsi demikian tentunya tidak semuanya benar, mengingat teramat komponen mikrosistem pendidikan yang ikut menentukan kualitas pendidikan.

Hal semacam itu tentunya tidak semuanya benar, mengingat teramat banyak komponen mikrosistem pendidikan yang ikut menentukan kualitas pendidikan. Namun begitu guru memang merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan. Guru memang merupakan komponen determinan dalam penyelenggaraan pengembangan SDM dan menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (*Mulyana,2006*). Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada

peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya. Guru masa kini nampaknya telah ditindih banyak beban.

Pertama tugas berat yang diembanya tidak diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai. Gaji guru yang kecil pun masih diperas dengan potongan macam – macam dengan dalih untuk keperluan dana sosial, asuransi, urusan korps, atau pungutan lainnya. Anehnya guru pun tidak bisa berkutik. Sikap penuh nilai pengabdian loyalitas dan tanpa pamrih agaknya telah membuat guru tak mau bersingungan dengan konfli. Mereka lebih suka memilih diam daripada menyuarakan kenyataan pahit yang dirasakanya. Kedua guru sering di jadikan “kendaraan” untuk kepentingan – kepentingan tertentu. Guru tidak punya banyak pilihan. Kebebasan dan kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat telah dibatasi oleh simbol – simbol tertentu. Guru harus menjadi sosok yang (*narimo*), pasrah, dan tidak banyak menuntut. Ketiga, harapan masyarakat tetap menuntut agar guru tetap memiliki idealisme sebagai figur pengajar dan pendidik yang bersih dari cacat hukum dan moral. Gerak – gerak guru selalu menjadi sorotan, melakukan penyimpangan moral sedikit saja, masyarakat beramai – ramai menghujatnya. Ironisnya harapan yang berlebihan itu tidak dibarengi dengan apresiasi masyarakat yang profesional. Profesi guru di mata masyarakat masa kini telah kehilangan pamor, tidak lagi dianggap sebagai pekerjaan yang luhur dan mulia. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya

Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggungjawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi, merelakan semua tenaga, pikiran, dan waktu demi tercapainya tujuan Pendidikan Nasional.

D. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari motive atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “ mengerahkan “ Martoyo dalam Elqorni(2008) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan – tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo dalam Elqorni,2008). Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asal dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (dalam Elqormi 2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu factor yang mendorong perbuatan tersebut, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyuddin,2010).

Dari berbagai definisi motivasi tersebut di atas, motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Luthans (2005) secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan kata lain kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antar kebutuhan, dorongan serta insentif. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologi atau psikologis, misalnya, kebutuhan muncul disaat sel-sel didalam tubuh kehilangan makanan atau air. Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif, hal tersebut adalah proses motivasi. Insentif pada akhir siklus motivasi insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan mengurangi dorongan.

Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu dalam motivasi. Proses motivasi dimulai dari orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang. Maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif digambarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Maslow. Gambaran teori Hierarki Kebutuhan Maslow, atas dasr sebagai berikut (Hasibuan,2001):

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah.

Menurut Gauzaly (dalam Prabu,2005), teori motivasi ERG dari Clayton Alderfer, juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu

1. Keberadaan yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sam dengan tingkatan 1 dan 2 dari teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok-kelompok ini adalah, gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.
2. Tidak ada hubungan (Relitedness), adalah meliputi kebutuhan- kebutuhan pada tingkatan 2,3 dan 4 dari teori Maslow, hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan dengan orang luar organisasi.
3. Pertumbuhan (Growth), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja krestif, inovatif, bekerja keras,m kompeten, pengembangan pribadi.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “ Teori Motivasi Kerja Dua Faktor “ yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu: Faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (factor hygiene), yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyelesaian kelompok kerja. Factor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi itu sendiri. Menurut Herzberg (dalam Prabu, 2005), mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi.

Gitosudarmo dan Mulyono (dalam Elqorni, 2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyuddin, 2010).

Selain teori-teori diatas, Mc. Gregor dalam teori X dan Y yang mengemukakan bahwa teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak

betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam hal ini motivasi dan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik. Maka pembinaan terhadap sumber daya manusia tidak pada penyelenggaraan latihan saja tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya

Menurut Mitchell (dalam Winardi,2000), tujuan dari motivasi adalah memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku, dan kinerja. Motivasi adalah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Hal yang mungkin lebih penting dibandingkan dengan pilihan sebuah definisi khusus tentang motivasi adalah perbandingan bahwa motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya (Winardi,2004: 28). Adapun sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ia merupakan sebuah fenomena individual. Masing-masing individu bersifat unik dan fakta tersebut harus diingat pada riset motivasi.
2. Motivasi bersifat intensional. Apabila seorang karyawan melaksanakan suatu tindakan, maka hal tersebut disebabkan karena orang tersebut secara sadar telah memiliki tindakan tersebut.
3. Motivasi memiliki macam-macam faset. Para periset telah menganalisis macam aspek motivasi dan termasuk didalamnya bagaimana motivasi tersebut ditimbulkan, diarahkan dan pengaruh apa yang menyebabkan persistensinya dan bagaimana motivasi tersebut dapat dihentikan.
4. Tujuan teori Motivasi adalah memprediksi perilaku. Perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku, dan kinerja. Motivasi penyebab perilaku, andaikata

perilaku tersebut efektif maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi (Mitchell dalam Winardi, 2004).

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyuddin, 2010).

Dari berbagai definisi motivasi tersebut di atas, motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata : hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Luthans(2005) secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. Dengan kata lain, kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi tergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan serta insentif. Motivasi tersebut ditimbulkan, diarahkan, dan pengaruh apa yang menyebabkan definisi motivasi tersebut akan berbeda-beda.

1. Kebutuhan

Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif, jadi kebutuhan adalah suatu system yang ada dalam proses munculnya sebuah motivasi, sehingga kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul disaat sel-sel didalam tubuh kehilangan makanan atau air.

2. Dorongan

Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis atau psikologis adalah tindakan yang berorientasi menghasilkan daya

dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah proses motivasi.

3. Insentif

Didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh sebuah insentif cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu dalam motivasi. Proses motivasi dimulai orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang, maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif digambarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Maslow. Gambaran teori Hierarki Kebutuhan Maslow, atas dasar sebagai berikut (Hasibuan, 2001)

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “ Teori Motivasi Kerja Dua Faktor “yang membicarakan dua golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu : Faktor – faktor yang akan mencegah ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari kemajuan perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg (dalam Prabu,2005)mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi

Selain teori – teori diatas yang mengemukakan bahwa teori ini didasarkan pada asumsi – asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal – hal seperti karyawan rata – rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata – rata rajin bekerja. Pekerjaan tak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam hal ini motivasi dan kemampuan

karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik. Maka pembinaan terhadap sumber daya manusia tidak pada penyelenggaraan latihan saja, tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya.

Menurut Mitchell (dalam Winardi,2000) tujuan dari motivasi adalah memperediksi perilaku perlu ditekankan perdedaan – perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja. Motivasilah penyebab perilaku ; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja yang tinggi. Hal yang mungkin lebih penting dibandingkan dengan pilihan sebuah definisi khusus tentang motivasi adalah pandangan bahwa motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya (Winardi,2004:28).

2. Jenis – jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif menurut Hasibuan (2001). Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar maka akan dikenakan hukuman kadang-kadang kalau sampai melebihi mereka juga akan mendapat sanksi pemecatan. Sedangkan jika prestasi di atas standar tidak diberikan hadiah.

Sedangkan menurut Luthans (2005), ada tiga kategori motivasi atau motif, yakni:

1. Motif Primer.

Dua kriteria yang harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer, yaitu motif harus tidak dipelajari; dan juga motif harus didasarkan secara fisiologis.

Dengan definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

2. Motif Umum.

Motif umum sepertinya diperlukan karena adanya area antara motif primer dan sekunder. Agar masuk ke dalam klasifikasi umum, sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi stimulasi kebutuhan umum justru diperlukan seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Meskipun tidak semua psikolog sependapat, namun motif keingin tahuan, manipulasi, aktifitas, dan afeksi atau cinta sepertinya paling mungkin untuk memenuhi klasifikasi tersebut.

3. Motif Sekunder.

Sebuah motif harus dipelajari agar bisa dimasukkan kedalam klasifikasi sekunder. Berbagai motif penting yang masuk kedalam kriteria tersebut adalah motif kekuasaan, motif pencapaian, motif afiliasi, motif keamanan, dan motif status.

3. Faktor – faktor Motivasi

Gouzaly (2000) dalam bukunya, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor – faktor motivasi kedalam kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Kemudai an faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : Tingkat kematangan pribadi, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan. Motivasi kerja adalah persepsi seseorang terhadap pekerjaannya,

perasaan seseorang yang menyukai pekerjaannya, yang mana hal ini dapat diketahui dari sikap dan perilakunya. (Slamet, 2006).

4. Persepsi

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda – beda terhadap suatu kondisi, baik itu kondisi sosial maupun kondisi lainya yang ada di masyarakat. Menurut Luthans (2006), persepsi merupakan intreprtasi unik dari sebuah situasi. Beliau juga menyatakan bahwa persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik yang mungkin agak berbeda dari reslita. Persepsi itu bersifat individual, karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berfikir. Menurut Robbins (2008), persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan mengitreprtasikan kesan – kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi ini tergantung pada pelaku persepsi yang mengitreprtasikan suatu target. Intreprtasi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masin – masing pelaku persepsi tersebut. Beberapa karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi persepsi diantaranya motif, pengalaman masa lalu, interest, ekspektasi, dan sikap (Muchlas, 2005).

Persepsi merupakan salah satu yang berkaitan dengan sikap dan kepribadian. Menurut Cattell (dalam Suryabrata, 2000) definisi kepribadian adalah, merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitar.

E. Karakteristik Biografi

1. Masa Kerja

Salah satu karakteristik biografis yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah masa kerja, karena masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman kerja. Sebagai mana diungkapkan oleh Sujiono dalam Salynah(2008) pengalaman masa kerja atau lamanya seorang pekerja bekerja adalah senioritas *length of service* atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman kerjanya, sehingga dengan berbekal pengalaman kerja seseorang dapat menjadi lebih percaya diri dengan kemampuannya dan akan cenderung termotivasi untuk menjadi yang terbaik. Menurut Dewi (2006), masa kerja berkaitan dengan produktifitas kerja. Artinya, ada hubungan antara produktivitas seseorang dengan masa kerja dengan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal itu terjadi karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya yang dipercayakan kepadanya.

Dalam kaitanya dengan guru sebagai obyek penelitian ini, perusahaan yang dimaksud dalam definisi – definisi diatas merupakan suatu organisasi kerja, dimana organisasi kerja seorang guru adalah sekolah tempat mereka mengajar, sehingga masa kerja seorang guru dapat didefinisikan lamanya seorang guru mengabdikan atau mengabdikan dirinya sebagai seorang yang dengan segala daya upaya demi terciptanya sebuah keberhasilan.

2. Gender

Gender adalah suatu konsep yang selalu berusaha membicarakan masalah – masalah sosial laki – laki dan perempuan secara seimbang (Astuti, 2008). Oleh karena itu, membicarakan gender sebenarnya bukan hanya membicarakan masalah yang dihadapi perempuan, melainkan membicarakan masalah yang dihadapi masyarakat baik laki – laki maupun perempuan. Kesetaraan antara pria dan wanita selalu menjadi isu yang menarik bagi kebanyakan kalangan.

Perbedaan gender sebenarnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Banyak sekali perbedaan perlakuan yang disebabkan karena adanya perbedaan gender di mana beberapa hasil penelitian menunjukkan bentuk – bentuk diskriminasi yang diterima oleh kaum wanita di tempat kerja. Hal tersebut terjadi jika perempuan bekerja diluar rumah selalu dikaitkan dengan kodrat perempuan yang dianggap tidak bisa maksimal dalam bekerja karena fungsi biologisnya.

Asosiasi ini terjadi karena perempuan mempunyai fungsi biologis, yakni melahirkan dan menyusui. Sementara laki – laki sering diasosiasikan secara budaya yakni yang sifatnya suatu keharusan yang harus dilakukan oleh kaum laki – laki, seperti : laki – laki adalah pencari nafkah, laki – laki adalah kepala keluarga, laki – laki adalah pelindung. Seiring dengan berjalanya waktu, emansipasi wanita dalam dunia pekerjaan diperhitungkan.. sekarang banyak para wanita Indonesia melakukan pekerjaan yang dahulu dianggap hanya kaum pria saja yang boleh mengerjakannya seperti menjadi sopir, montir, buruh, astronout, bahkan menjadi presiden. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau otot pun tidak enggan mereka lakukan. Mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan hanya untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan mereka masing – masing. Ini yang disebut motivasi kerja.

Mereka tidak pandang seberapa jauhnya lapangan pekerjaan itu atau seberapa sulitnya pekerjaan yang akan mereka lakukan, selama mereka mampu untuk mengerjakannya mereka akan capai. Bahkan terkadang tenaga kerja wanita harus menerima perlakuan yang tidak selayaknya diterima dalam pekerjaan seperti kekerasan secara fisik sampai kekerasan seksual.

3. Gaji atau Insetif

Motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran (Dessler,1997). Hal ini dapat terjadi apabila perilaku individu yang termotivasi menjadi terlambat untuk mencapai suatu tujuan. Luthans (2005) menjelaskan bahwa prestasi dan penghargaan, status dan rasa hormat, kebebasan dan kontrol, dan kekuasaan merupakan empat hal yang selalu dihubungkan dengan uang sebagai salah satu bentuk insentif.

Dengan demikian, gaji atau insentif merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya motivasi. Walaupun besaran gaji terkadang tidak sesuai dengan harapan, namun karena kebutuhan yang mungkin mendesak, seseorang bersedia menerima gaji berapapun yang diberikan institusinya. Karena hal semacam itu karena dengan keiklasan mereka adalah salah satunya alasannya.

4. Suku dan Budaya

Suatu negara, kota, atau desa memiliki empat ciri dalam masyarakatnya seperti yang dikemukakan oleh Rangkuti (2002), yaitu : interaksi antarwarga, adat istiadat. Norma – norma, hukum, serta aturan yang mengatur semua pola tingkah laku warga. Konstinuitas dalam waktu.. identitas yang kuat yang mengikat semua warga. Ciri – ciri yang melekat tersebut dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari – hari secara turun- temurun akhirnya menjadi suatu budaya regional yang melekat sekaligus menjadi ciri khas suatu wilayah negara, kota, ataupun desa. Budaya regional suatu daerah tidak jarang menjadi pembentuk budaya nasional suatu bangsa. Kebudayaan regional jawa memberikan pengaruh yang besar terhadap budaya nasional Indonesia. Budaya merupakan subyek penelitian antropologis sosial dimana peneliti berusaha

untuk memahami arti – arti dan nilai – nilai bersama yang di anut oleh kelompok – kelompok dalam masyarakat yang memberi arti khusus pada tindakan mereka. Nilai – nilai pembentuk budaya regional masyarakat jawa sebagai pembentuk budaya Indonesia seperti nilai kesopanan dan tata cara bertindak, telah terjadi sejak abad 13, pada saat kerajaan majapahit berkuasa hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Ada enam ciri pokok manusia Indonesia menurut Mochtar Lubis (dalam Marzali,2007). Ciri pokok *pertama* hipokratis atau munafik. Manusia Indonesia memang suka berpura – pura, lain di muka lain di belakang. Hal tersebut disebabkan oleh tekanan yang keras dari sistem pemerintahan feodal, orang dipaksa untuk menyembunyikan apa yang dirasakan dan dipikirkannya karena takut hukuman dari pemerintah yang feodalistis dan dipakai untuk bersikap “ asal bapak senang”. Ciri pokok yang *kedua* adalah segan dan enggan bertanggung jawab atas keputusannya, kelakuannya, pikirannya,dan sebagainya. Orang cenderung melepaskan tanggung jawabnya ketika terjadi kesalahan, dan biasanya yang menjadi sasaran kambing hitam dari kesalahannya tersebut adalah bawahannya, orang yang lebih muda, atau kaum minoritas. Ciri pokok *ketiga* adalah jiwa feodalisme yang terwujud dalam perilaku feodalisme. Perilaku feodalisme ini terlihat dalam upacara resmi kenegaraan, dalam hubungannya birokrasi kepegawaian dan sebagainya. Seorang bawahan sangat sulit sekali untuk menghadap atasan, apalagi menelponya diperlukan birokrasi yang panjang dan berbelit – belit semakin sulit jalan untuk menemuinya, semakin tinggi pula tingkat kewibawaan pejabat tersebut. Tata cara pemerintahan yang feodal yang biasanya diterapkan di kerajaan, sekarang diterapkan pula di birokrasi pemerintahan. Akibatnya hubungan antara penguasa dengan rakyat semakin jauh. Ciri manusia Indonesia yang ke empat adalah percaya kepada tahayyul. Manusia Indonesia sampai sekarang walaupun manusia Indonesia telah berpendidikan tinggi, tetap saja percaya pada jimat

dan jampe – jampe, dan meyakini bahwa gunung, batu, keris, dan sebagainya memiliki kekuatan ghaib dan harus diberikan sesajen. Ciri *kelima* adalah artistik. Hal ini karena sejak dulu ciptaan artistik seniman Indonesia telah mengisi museum – museum terkenal di Eropa. Ciri yang ke enam adalah watak yang lemah, manusia Indonesia kurang kuat dalam mempertahankan keyakinannya. Mereka cepat berubah keyakinan demi keselamatan diri. Banyak orang – orang Indonesia yang menjual keyakinannya demi keselamatan dan kesejahteraan dirinya. Faktor penyebab kelemahan tersebut adalah feodalisme, terutama prinsip. Disamping ke enam ciri pokok di atas masih ada ciri negatif Manusia Indonesia, antara lain tidak hemat, tidak suka bekerja keras kecuali kalau terpaksa, jadi pegawai negeri adalah idaman utama, khususnya di lahan basah, suka menggerutu di belakang, cemburu kepada orang lain yang lebih berhasil, dan sikap tidak peduli pada nasib orang lain. Sedangkan ciri positif Manusia Indonesia menurut Muchtar Lubis (dalam Marzali,2007) adalah, kemesraan hubungan antar manusia, kasih ibu dan bapak kepada anaknya, berhati lembut dan suka damai, punya rasa humor yang cukup bai,otaknya cukup encer cepat bisa belajar, dan sabar. Dari salah satu ciri manusia Indonesia yang disebut oleh Muchtar Lubis (dalam Marzali,2007) adalah menjadi pegawai negeri adalah idaman utama, pernyataan tersebut mengemukakan bahwa sebagian besar Manusia Indonesia berkeinginan menjadi pegawai negeri.

5. Kemampuan

Menurut Robbins (2003), Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental antara lain: berfikir, bernalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan

kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas – tugas menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik atau intelektual tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan menuntut hal yang berbeda – beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda – beda. Kemampuan fisik atau intelektual setiap individu berbeda ada yang fisiknya mampu tapi intelektualnya belum menguasai begitu sebaliknya.

6. Karakteristik Pribadi

Menurut Robbins (2008), ketika seseorang individu melihat sebuah target dan berusaha mengintrepretasikan apa yang dia lihat, intrepretasi itu dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi. Karakteristik yang mempengaruhi pribadi meliputi kepribadian sikap, minat, pengalaman masa lalu dan harapan-harapan.

7. Kepribadian dan Sikap

Menurut teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006), kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi.

Sedangkan untuk pengertian sikap banyak sekali yang telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Puluhan definisi dan pengertian tersebut pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu diantara tiga kerangka pemikiran. Pertama adalah kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Lois Thurstone (salah seorang tokoh terkenal di bidang pengukuran sikap), dan masih banyak lagi. Dari beberapa difinisi kepribadian diatas, dapat

disimpulkan bahwa kepribadian merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitar. Klages (dalam Suryabrata,2000) mengemukakan bahwa ada aspek kepribadian, yaitu:

1. Materi atau bahan (stoff)

Materi atau bahan merupakan salah satu aspek kepribadian yang berisikan semua kemampuan atau daya pembawaan beserta talent-talentnya atau keistimewaan-keistimewaannya.

2. Struktur

Dalam uraiannya mengenai struktur ini, Ludwig Klages (dalam Suryabrata,2000) memberikan istilah tentang struktur, sebagai pelengkap istilah materi. Bila materi dianggap sebagai isi, bahan, maka struktur di pandang sebagai sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat formalnya.

3. Kualitas atau sifat (artung)

Kualitas kepribadian ini merupakan sitem dorongan-dorongan yang berkisar pada tiga pengertian besar yakni: (1) penguasaan diri; (2) nafsu rohani; dan (3) hawa Nafsu. Kecuali ketiga aspek tersebut, Klages masih mengemukakan satu aspek lagi, yaitu tektonik atau bangun.

Sigmund Freud yang dikenal sebagai bapak Psikoanalisis mengemukakan sebuah teori tentang kepribadian (dalam Suryabrata, 2000) yang dapat diikhtisar dalam rangka struktur, dinamika, dan perkembangan kepribadian. Struktur kepribadian menurut Freud (dalam Suryabrata,2000), kepribadian terdiri atas tiga system atau aspek, yaitu aspek biologis yang merupakan system original dalam kepribadian karena merupakan realitas pikis yang sebenar-benarnya; aspek

psikologis yang timbul karena kebutuhan organisme untuk berhubungan baik dengan dunia kenyataan; aspek sosiologis yang merupakan wakil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua terhadap anaknya yang diajarkan dengan perintah dan larangan.

Dinamika Kepribadian Freud (dalam Suryabrata, 2000) menyatakan pendapat bahwa energi psikis dapat dipindahkan ke energi fisiologis dan juga sebaliknya. Jembatan antara energi tubuh dengan kepribadian ialah dengan instink-instinknya. Perkembangan Kepribadian Freud (dalam Suryabrata, 2000) berpendapat, bahwa kepribadian sebenarnya pada dasarnya telah terbentuk pada akhir tahun kelima masa kanak-kanak, dan perkembangan selanjutnya sebagian besar hanya penghalusan struktur dasar itu.

Sedangkan pengertian sikap banyak sekali telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli sebagaimana dikutip oleh Caplin (2004) Berkowitz menemukan lebih dari 30 definisi sikap. Puluhan definisi dan pengertian tersebut pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu diantara tiga kerangka pemikiran. Pertama adalah kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Lois Thurston (salah seorang tokoh terkenal dibidang pengukuran sikap). Rensis Likert juga seorang pioneer di bidang pengukuran sikap, dan Charles Osgood. Menurut mereka, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut secara lebih spesifik.

Sikap adalah sesuatu yang kompleks yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian-penilaian mengenai objek, manusia atau peristiwa-peristiwa (Robbins, 2008). Sikap yang

dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan. Sikap adanya keinginan berprestasi pada orang-orang dari Negara dengan dimensi nilai kolektif akan berbeda dengan orang-orang dari Negara individual. Orang-orang dari Negara tersebut sama-sama memiliki keinginan untuk berprestasi yang kuat, hanya saja maksud dari pencapaian prestasi tersebut yang berbeda (Nugroho,2003).

Pada orang Jawa pada umumnya, sejak kecil selalu diajarkan sikap *Narimo* dan *rela* dalam hidupnya. Kedua sikap tersebut yang mengindikasikan bahwa orang Jawa memiliki motivasi kerja yang baik tidak disebabkan oleh hal-hal yang bersifat materi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan Salim (2006); “orang Jawa itu pada dasarnya tidak materialistis, namun hidup mereka diorientasikan untuk memperoleh kehormatan, derajat, dan penghargaan.”

Motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap dari guru terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan bawahan (Slamet, 2006). Dengan demikian, sikap yang mempengaruhi persepsi berhubungan erat dengan motivasi kerja seseorang.

8. Minat, Pengalaman Masa Lalu, dan Harapan.

Minat seseorang mungkin akan berbeda dengan orang yang lain. Hal tersebut disebabkan karena setiap orang memiliki alasan serta penilaian yang berbeda terhadap suatu objek. Tingkat ketertarikan seseorang terhadap suatu objek dapat mempengaruhi persepsi seseorang tersebut. Pengalaman masa lalu juga dapat dihubungkan dengan minat, dimana pengalaman masa lalu seseorang terhadap suatu terhadap suatu objek dapat meningkatkan atau menurunkan minat seseorang pada objek tersebut (Muchlas, 2005). Jadi pengalaman masa lalu baik dialami sendiri maupun pengalaman yang pernah dialami orang lain mampu menimbulkan persepsi seseorang dan juga akan mempengaruhi motivasinya.

Begitupula harapan yang timbul atau dirasakan seseorang terhadap kondisi saat ini dari kondisi ideal yang mereka inginkan. Harapan seseorang mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja karena dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai kondisi yang ideal. Akan tetapi harapan dapat juga dapat memberikan dampak negative karena dapat mendistorsi persepsi seseorang, sebagaimana yang dinyatakan oleh Muchlas (2005)

9. Nilai-Nilai Kerja

Dewasa ini, bangsa Indonesia dihadapkan pada sebuah masalah yang bersumber dari perubahan-perubahan transformatif dan struktural, termasuk perubahan sosial dan budaya. Perubahan-perubahan tersebut terjadi sebagai dampak perkembangan zaman dan globalisasi yang dialami bangsa Indonesia. Perubahan-perubahan yang menimbulkan gejolak tersebut mengancam nilai-nilai luhur budaya bangsa. Gejolak yang timbul akibat dari perubahan pola pikir tersebut tidak hanya membawa konsekuensi pada perubahan fisik, tetapi juga pada perubahan tatanan dan pranata nilai, sosial, dan budaya. Terjadinya perubahan struktur masyarakat sebagai akibat dari terjadinya perubahan orientasi nilai dalam pembangunan nasional maupun globalisasi, membuat peran pendidikan dalam pemberdayaan manusia dan masyarakat Indonesia menjadi cukup sentral dan strategis. Orientasi nilai merupakan dasar bagi setiap pribadi dalam bersikap, berfikir, berkeyakinan, dan dalam pembentukan atau pengembangan pengetahuannya. Dalam setiap pribadi, aktivitas berfikir, bersikap, dan bertindak ini senantiasa dilakukan secara sistematis dan konsisten atas dasar orientasi nilai yang dimiliki dan diyakini.

Menurut Harefa (2007), dalam dunia kerja setidaknya terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas berfikir, bersikap, dan bertindak seorang individu, yakni nilai ekonomis,

nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral spiritual. Nilai ekonomis yang berorientasi pada materi atau keinginan yang didasarkan pada kebendaan. Disini juga berarti mengedepankan nilai ekonomis dan kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan nilai ekonomis dari kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkannya. Di Indonesia profesi guru termasuk dalam golongan *sepi ing pamrih*, yang juga bisa diartikan tidak materialistic sebagai seorang guru karena di Indonesia terdapat jargon “ Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa “

Nilai personal, maksud dari nilai personal dari kerja disini adalah karena dengan aktivitas yang direncanakan itu manusia dimungkinkan untuk mengalami pertumbuhannya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat-bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan, serta individu dapat meningkatkan keterampilannya dan menambah pengetahuan untuk berfikir dan bertindak rasional. Nilai sosial, nilai sosial dari kerja dapat diartikan bahwa dengan bekerja manusia memberikan makna atas kehadirannya dalam suatu komunitas tertentu (Harefa, 2007). Disini individu mengembangkan jati diri kemanusiaannya sebagai *social- emotional being*. Manusia adalah makhluk sosial yang hanya mungkin mengembangkan potensi kemanusiaannya jika melihat dirinya dalam suatu hubungan saling bergantung dengan orang lain. Bukan berarti manusia bergantung sepenuhnya, sebab dengan begitu manusia sama seperti parasit dalam kehidupan bermasyarakat.

Nilai Moral-spiritual dari kerja adalah bahwa dengan bekerja kita dimungkinkan untuk mengakui Tuhan sebagai Tuhan, memanusiaawikan manusia diri sendiri dan sesama dan alam diberikan Tuhan untuk dikelola guna kemaslahatan manusia yang sebesar-besarnya. Inilah dimensi “ teologis “ dari kerja, dimana kerja dipahami sebagai bagian dari ibadah. Nilai penting

terhadap penelitian perilaku organisasional karena menjadi dasar pemahaman sikap dan motivasi individu, dan arena hal tersebut berpengaruh terhadap persepsi kita (Robbins, 2008)

10. Penelitian Tedahulu

Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Slamet (2014), dengan judul “ Motivasi Kerja pada Guru Honorer “ yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Slamet tersebut mengambil studi kasus di wilayah Korwil Kecamatan Donorojo di 4 (empat) lembaga Sekolah dasar di Desa Widoro dan Desa Kalak menghasilkan beberapa kesimpulan yakni: proses rekrutmen dan pendidikan guru belum dilakukan secara baik; penempatan dan pembinaan guru belum berjalan dengan semestinya; jaminan kesejahteraan guru belum ada peningkatan tergantung dari pemerintah daerah (kabupaten /kota) dalam mengalokasikan dan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang terkait dengan PAD (Pendapatan Asli Daerah); Pengembangan karier guru belum sepenuhnya terealisasi. Pemerintah Kabupaten Pacitan yang memberikan kesempatan subsidi kepada para guru yang mengajar 24 jam merupakan langkah awal pengembangan potensi guru, belum menjamin pengembangan karier bagi guru.

Penelitian yang lebih umum tentang guru yaitu ketika guru absen, kemana mereka dan bagaimana dengan muridnya, yang salah satu hasilnya adalah Kebijakan pengangkatan guru

kontrak atau honorer perlu dievaluasi karena ini memperlihatkan guru kontrak atau honorer mempunyai tingkat keabsenan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan guru tetap. Absennya guru honorer atau kontrak diduga kuat terkait dengan rendahnya penghasilan mereka. Jika pemerintah daerah mampu menggaji mereka lebih tinggi sehingga mendekati jumlah penghasilan guru tetap, lebih baik para guru kontrak atau honorer ini diangkat sebagai guru tetap.

