



**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN SIKAP AMANAH  
DENGAN KINERJA GURU PADA SMA-SMA ISLAM  
YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-AZHAR**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) dalam  
Bidang Kajian Islam dan Psikologi pada Program Studi Timur Tengah  
dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia**

**ADE NASRUN  
NPM 0806450243**

**PROGAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
KEKHUSUSAN KAJIAN ISLAM DAN PSIKOLOGI  
JAKARTA  
JULI, 2011**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ade Nasrun

NPM : 0806450243

Tanda tangan :

Tanggal : 8 Juli 2011

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Ade Nasrun  
NPM : 0806450243  
Program Studi : Timur Tengah dan Islam  
Judul Tesis : Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah dengan Kinerja Guru pada SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si. ( )  
Pembimbing : Prof. Dr. Abdul Mujib, M.Ag. ( )  
Penguji : Dra. Rochimah Imawati, M.Si. ( )  
Pembaca Ahli/*Reader* : Aliah B. Purwakania Hasan, M.Kes. Psi. ( )  
Ditetapkan di : Jakarta  
Tanggal : 8 Juli 2011

## UCAPAN TERIMAKASIH

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته  
بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof. Dr. Lydia Freyani Hawadi, Psikolog, selaku Ketua Program Studi Timur Tengah dan Islam, Pascasarjana Universitas Indonesia;
- (2) Dr. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Timur Tengah dan Islam, Pascasarjana Universitas Indonesia, dan juga sebagai ketua sidang Dewan Penguji tesis;
- (3) Prof. Dr. Abdul Mujib, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran didalam mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini;
- (4) Pengurus Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (5) Aliah B. Purwaknia Hasa M.Kes, Psikolog selaku Reader yang telah memberikan koreksi dan saran yang berharga dalam penulisan tesis ini;
- (6) Dra. Rochimah Imawati, M.Si. selaku Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran yang berharga dalam penyusunan tesis ini;
- (7) Ibu Hj. Naimah, orang tua yang penulis hormati dan sayangi. Terima kasih atas untaiian do'a, rasa sayang dan dukungan yang telah menjadikan penyelesaian tesis ini terasa ringan dan lancar. *Rabbighfirlii wa liwaalidayya warhamhuma kama rabayaani shaghira. Aamiin;*
- (8) Isteri tercinta, Dra. Misnaryati dan anak-anak tersayang (Medika Adyatama, Irviana Adyada dan Sadenia Adyaga), yang dengan kesabaran dan ketulusan memberikan segala dukungan dan bantuan dalam penulisan tesis ini sehingga terasa ringan dan lancar. *Robbana Hablana min ajwajina wadzuriyatina kurrata 'ayyun waj'alna lilmutaqiina imama. Aamiin;*
- (9) Kakak terhormat, H. Nafahir Afdhu Fakih. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya;
- (10) Drs. Ade Cahyana, M.Sc; Dr. Siskandar, M.A; dan Dr. Bastari, M.A. yang telah banyak memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini;
- (11) Bapak/Ibu dan rekan-rekan di Program Studi Timur Tengah dan Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, dan Bapak/Ibu dan rekan- rekan seperjuangan di Kajian Islam dan Psikologi angkatan 15 ; Bpk. Hasanuddin, Ibu Emmalia Sutiasasmita, Ibu Istiqomah, Ibu Lila Pratiwi, Ibu Tetty Muhittoh, Mbak Lela Nurlaela, Bpk Dadan Adnan Wildan, Bpk Ikhlas Budiman, Mas Aziz Noor, dan Mas Tata Septayuda;
- (12) Staf Administrasi PSTTI UI atas bantuannya selama ini.

Akhir kata, semoga segala amal baik semua pihak yang telah membantu penulis menjadi amalan salihan di hadapan Allah SWT. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya, dan bagi orang lain pada umumnya, serta membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan menambah pengetahuan tentang hubungannya etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Jakarta, 8 Juli 2011  
Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Nasrun  
NPM : 0806450243  
Program Studi : Timur Tengah dan Islam  
Kekhususan : Kajian Islam dan Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah dengan Kinerja Guru pada SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 8 Juli 2011  
Yang menyatakan,

(Ade Nasrun)

## ABSTRAK

Nama : Ade Nasrun  
Program Studi : Timur Tengah dan Islam  
Judul : Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah dengan Kinerja Guru pada SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 11 variabel yang terdiri dari 10 *independent variable* (IV) dan 1 *dependent variable* (DV). Sementara itu teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportional random sampling* dengan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 65 orang guru dari 4 sekolah SMA Islam YPI Al-Azhar. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Multiple Regression* (uji regresi berganda) dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Hasil atau kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dan sikap amanah guru dengan kinerja guru pada guru SMA-SMA Islam YPI Al-Azhar dengan nilai kontribusi *independent variable* (IV) terhadap *dependent variable* (DV) sebesar 0,794 atau 79,4% dan sisanya sebesar 0,206 atau 20,6% berasal dari variabel atau faktor lain. Adapun nilai signifikansinya 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dari ke 10 IV, terdapat 6 yang memiliki hubungan signifikan yang tinggi dengan kinerja guru sebagai DV, yaitu kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum dan kejujuran kepada diri sendiri, sedangkan yang lainnya tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Kata Kunci:

Etos Kerja, Sikap Amanah, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan, *Multiple Regression*

## ABSTRACT

Name : Ade Nasrun  
Study Program: Middle East and Islam  
Title : Relationship Between Work Ethic and Amanah Attitude with Performing Teachers in High Schools Islamic of Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar

This study aims to determine the relationship between work ethic and attitude of trust with the teacher's performance. The variables included in this study a total of 11 variables consisting of 10 independent variables (IV) and a dependent variable (DV). Meanwhile, the sample collection technique using proportional random sampling by the number of samples taken are as many as 65 teachers from 4 schools YPI SMA Islam Al-Azhar. While data analysis in this study using multiple regression (regression test) with a significance level of 0.05 or 5%.

The results or conclusions in this study showed a significant relationship between work ethic and attitude of trust teachers with the performance of teachers in high schools teachers of Al-Azhar Islamic YPI with the contribution of the independent variable (IV) on the dependent variable (DV) of 0.794 or 79.4% and the balance of 0.206 or 20.6% were from a variable or other factors. The significance value of 0.000 with a significance level of 5% or 0.05. Of the 10 IV, there were 6 that had significant relationships with high performance of teachers as DV, that consciousness is thick, the fundamental belief, total commitment, passion, obedience to the law and honesty to yourself, while others do not have a relationship significantly with the performance of teachers.

Keywords:

Work Ethic, Attitude Mandate, Teacher Performance, Quality ducation, Multiple Regression

## المخلص

الاسم : ادي نصر  
برنامج الدراسة : الشرق الأوسط والإسلام  
لقب : العلاقة بين أخلاقيات العمل و موقف الأمانة بأداء المعلم في المدارس الثانوية الإسلامية بمؤسسة بسنتران اسلام الأزهر

تهدف هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين أخلاقيات العمل و موقف الامانة بأداء المعلم. شملت المتغيرات في هذه الدراسة 11 المتغيرات تتألف من 10 المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. وفي الوقت نفسه، وجمع العينات باستخدام أسلوب العينة العشوائية ( *proportional random sampling* ) و عدد العينة التي اخذت يصل الى 65 معلما من أربع مدارس عالية من المؤسسة بسنتران اسلام الأزهر. فاما تحليل البيانات في هذه الدراسة باستخدام الانحدار المتعددة ( *Multiple Regression* ) و درجة أهميتها 0,05 أو 5 %

وأظهرت النتائج أو الاستنتاجات في هذه الدراسة وجود علاقة كبيرة بين أخلاقيات العمل و موقف الأمانة بأداء المعلم في المدارس الثانوية الإسلامية بمؤسسة بسنتران اسلام الأزهر. بمساهمة من المتغير المستقل (IV) على المتغير التابع ( DV ) 0,794 أو كانت % 79,4 والباقي من 0,206 أو % 20,6 من العوامل المتغيرة أو غيرها. اما قيمة اهمية 0,000 مع مستوى الدلالة % 5 أو 0,05 من و الي 10 IV ، كانت هناك أشخاص من 6 التي كانت علاقات مهمة عالية بأداء المعلم DV, منها ان الوعي في التدريس هو سميكة ، والاعتقاد الأساسية ، والالتزام الكامل، والعاطفة، والطاعة للقانون ، والصدق مع النفس، و الآخر ليس له علاقة كبيرة بأداء المعلم.

الكلمة الرئيسية:

أخلاقيات العمل، وموقف الأمانة، بأداء المعلم، وجودة التعليم، والانحدار المتعددة

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
1.5. Pembatasan Masalah .....	13
1.6. Kerangka Pemikiran .....	13
1.7. Hipotesis .....	16
1.8. Metode Penelitian .....	16
1.9. Sistematika Penulisan .....	17
<b>2. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kinerja Guru .....	18
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	18
2.1.2. Pengertian Kinerja Guru .....	19
2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja Guru .....	20
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	26
2.2. Etos Kerja Guru .....	43
2.2.1. Pengertian Etos Kerja .....	43
2.2.2. Pengertian Etos Kerja Guru .....	44
2.2.3. Aspek-Aspek Etos Kerja Guru .....	46
2.3. Sikap Amanah Guru .....	48
2.3.1. Pengertian Sikap Amanah .....	48
2.3.2. Pengertian Sikap Amanah Guru .....	52
2.3.3. Aspek-Aspek Sikap Amanah Guru .....	53
2.4. Pengujian Model .....	58
2.5. Penerapan Teori Dalam Pemecahan Masalah .....	60
2.6. Penelitian Yang Sudah Dilaksanakan .....	61
<b>3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	62
3.1.1. Tempat Penelitian .....	62
3.1.2. Waktu Penelitian .....	62

3.2.	Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data .....	63
3.2.1	Populasi .....	63
3.2.2	Sampel .....	63
3.2.3	Metode Pengumpulan Data .....	64
3.3.	Deskripsi Instrumen Penelitian .....	64
3.3.1	Variabel Kinerja Guru (Y) .....	64
3.3.2	Variabel Etos Kerja Guru ( $X_1$ ) .....	64
3.3.3	Variabel Sikap Amanah Guru ( $X_2$ ) .....	66
3.4.	Model Desain Penelitian .....	67
3.5.	Prosedur Pengumpulan Data .....	68
3.6.	Uji Reabilitas dan Validitas Alat Ukur ( <i>Cronbach's Alpha</i> ) .....	69
3.7.	Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	75
<b>4.</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN TENTANG HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN SIKAP AMANAH DENGAN KINERJA GURU PADA SMA-SMA ISLAM YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-AZHAR</b>	
4.1.	Instrumen Hasil Uji Reabilitas dan Validitas .....	77
4.2.	Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	78
4.3.	Deskripsi Data Penelitian .....	83
4.4.	Hasil Uji Hipotesis .....	85
4.5.	Analisis Hasil Penelitian .....	93
<b>5.</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Simpulan .....	100
5.2.	Saran .....	101
<b>6.</b>	<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....	106
<b>7.</b>	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Guru Menurut Kepemilikan Sertifikat di SMA-SMA Islam Al-Azhar Kebayoran Baru, Pejaten dan Kemang Pratama .....	5
Tabel 1.2	Jumlah Guru Menurut Kesesuaian Kualifikasi Akademik di SMA-SMA Islam Al-Azhar Kebayoran Baru, Pejaten dan Kemang Pratama .....	6
Tabel 2.1	Dimensi dari Kemampuan Intelektual menurut Robbins .....	28
Tabel 2.2	Sembilan Kemampuan Fisik Dasar dari Fleisman .....	30
Tabel 2.3	Tipologi Kepribadian Holland dan Pekerjaan-pekerjaan yang Kongruen .....	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	62
Tabel 3.2	Jumlah Guru di SMA-SMA Islam Al-Azhar .....	63
Tabel 3.3	Proporsi Sampel .....	63
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Kinerja Guru .....	65
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Etos Kerja Guru .....	66
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Sikap Amanah Guru .....	67
Tabel 3.7	Jawaban dan Skor Pernyataan Instrumen .....	68
Tabel 3.8	Proporsi Sampel Uji Coba .....	69
Tabel 3.9	Reliability Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru .....	70
Tabel 3.10	Item-Total Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru .....	70
Tabel 3.11	Reliability Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru yang Valid ...	71
Tabel 3.12	Reliability Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru .....	71
Tabel 3.13	Item-Total Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru .....	72
Tabel 3.14	Reliability Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru yang Valid .....	73
Tabel 3.15	Reliability Statistics untuk Variabel Kinerja Guru .....	73
Tabel 3.16	Item-Total Statistics untuk Variabel Kinerja Guru .....	73
Tabel 3.17	Reliability Statistics untuk Variabel Kinerja Guru yang Valid .....	75
Tabel 4.1	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Kinerja Guru Setelah Uji Validasi .....	77
Tabel 4.2	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Etos Kerja Guru Setelah Uji Validasi ..	77
Tabel 4.3	Kisi-Kisi Pengukuran Skala Sikap Amanah Guru Setelah Uji Validasi .....	78
Tabel 4.4	Analisis Deskripsi .....	83
Tabel 4.5	Persebaran Skor Kinerja Guru .....	83
Tabel 4.6	Persebaran Skor Etos Kerja Guru .....	84
Tabel 4.7	Persebaran Skor Sikap Amanah Guru .....	85
Tabel 4.8	Model <i>Summary</i> Analisis Regresi dari ke-10 IV .....	85
Tabel 4.9	Anova Kinerja Guru dari ke-10 IV .....	86
Tabel 4.10	Coeffisient Analisis Regresi dari ke-10 IV .....	87
Tabel 4.11	Proporsi Varian IV yang Terkait dengan DV .....	89
Tabel 4.12	Ranking <i>Independent Variable</i> (IV) .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Skema dari Kerangka Pemikiran Penelitian .....	16
Gambar 3.1	Model Desain Penelitian .....	67
Gambar 4.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin .....	79
Gambar 4.2	Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan .....	79
Gambar 4.3	Jumlah Responden Menurut Usia .....	80
Gambar 4.4	Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	81
Gambar 4.5	Jumlah Responden Menurut Lama Mengajar .....	81
Gambar 4.6	Jumlah Responden Menurut Status Guru .....	82
Gambar 4.7	Jumlah Responden Menurut Status Sertifikasi .....	82



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian
Lampiran 2	Surat Pengantar Permohonan Pengambilan Data
Lampiran 3	Surat Izin Pengambilan Data
Lampiran 4	Hasil Pengolahan Data Uji Reliabilitas dan Validitas
Lampiran 5	Hasil Pengolahan Data Penelitian
Lampiran 6	Hasil Analisis Multi Regresi untuk Mengitung Proporsi Varian IV yang Terkait dengan DV



## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru bahwa kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Namun menurut *World Economic Forum* 2009-2010, daya saing Indonesia berada di level 54 dari 133 negara, jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-24 dan Singapura pada urutan ke-3. Tidak pelak lagi, kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penyebab rendahnya daya saing di samping faktor infrastruktur, birokrasi, lingkungan, serta perangkat dan penegakan hukum.

Untuk menciptakan manusia berkualitas yang mampu bersaing di dunia global hanya dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Guru sebagai pendidik profesional dalam pasal 2 pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Meskipun guru sebagai pendidik profesional diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, namun karena keterbatasan ketersediaan guru sehingga kewajiban sebagai persyaratan tersebut belum dapat di penuhi oleh keseluruhan guru. Oleh karena itu masih banyak sekolah yang mempekerjakan guru untuk mengajar peserta didiknya seadanya yang penting kelas tidak kosong dan proses belajar mengajar tetap dapat dilaksanakan.

Saat ini guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik berdasarkan data dari Direkrot Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Kementerian Pendidikan Nasional tentang jumlah guru secara nasional pada tahun 2009 menunjukkan bahwa terdapat 59% (1.496.721) guru belum memiliki kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV. (<http://www.ut.ac.id/index-berita-ut/276-peningkatan-kualifikasi-guru-s1.html>)

Sementara itu juga, dari hasil kajian tentang kompetensi guru oleh Tim Kajian Staf Ahli Mendiknas Bidang Mutu Pendidikan Tahun 2008, salah satu kesimpulannya bahwa pemahaman atas kompetensi pedagogik dan profesional guru ditanggapi secara berbeda oleh para guru, kepala sekolah dan pengawas. Hal ini bisa menyebabkan mutu penyelenggaraan pendidikan juga berbeda sehingga berakibat kepada mutu pendidikannya juga berbeda.

Sedangkan untuk sertifikasi, dari 2.607.311 guru, kuota yang disediakan oleh Pemerintah Pusat melalui Kemdiknas sejak tahun 2006 hingga 2009 sebanyak 601.552 guru dan yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio sejumlah 251.014 guru sedangkan melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) sejumlah 302.745 sehingga total guru yang sudah disertifikasi sebanyak 553.759 orang guru. Bila diasumsikan jumlah kuota tahun 2010 sejumlah 200.000 guru dan lulus semua maka jumlah total hingga tahun 2010 sebanyak 753.759 guru atau 28.91 persen yang sudah bersertifikat.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut sangat potensial memberi dampak yang kurang kondusif terhadap mutu penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sehingga mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan seperti yang diprihatinkan oleh Wakil Presiden Republik Indonesia, Boediono. Boediono mengaku prihatin dengan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. (Metronews.com, Headline News/Sosbud/Minggu, 28 Maret 2010 02:21 WIB) sehingga perlu ada upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Hal lain yang mengindikasikan rendahnya mutu pendidikan adalah adanya kondisi obyektif bahwa pendidikan yang bermutu masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini secara jelas dapat dilihat dari standar kompetensi kelulusan (SKL) yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 45 Tahun 2010 Pasal 6 ayat (3) Tentang Kriteria Lulusan Peserta Didik pada SMP/MTs, SMPLB, SMA/MA, SMALB, dan SMK Tahun Ajaran 2010/2011, sebesar 5,50. Dengan demikian standar tersebut belum memenuhi standar minimal ketuntasan belajar sebesar 7,50 yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional.

Dampak dari rendahnya mutu pendidikan Indonesia dapat dilihat dari *Human Development Indeks* (HDI) Indonesia sebagaimana laporan dari Badan Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), *United Nations Development Programme* (UNDP), HDI pada 2010 dari 169 negara yang dipublikasikan. HDI Indonesia berada pada urutan

ke-108 dengan indeks 0,600, dan menempati urutan ke-6 dari sepuluh negara ASEAN di bawah Malaysia (57) dan Philipina (97) dan di atas Kamboja (124) dan Myanmar (132).

Sebenarnya penyebab rendahnya mutu pendidikan bisa juga dilihat dari komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yang salah satunya adalah guru sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik profesional untuk menjalankan peran dan tugasnya dengan baik harus meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2001;187), kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f(A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Oleh karena itu guru sangat perlu didukung dengan kemampuan, motivasi maupun kesempatan yang dimiliki selain dari persyaratan yang wajib dimiliki sesuai dengan peraturan pemerintah. Bila seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya dengan memberdayakan semua kemampuannya, didukung dengan motivasi yang tinggi, serta memanfaatkan kesempatan yang terbuka bagi dirinya, tentunya akan menghasilkan prestasi anak-anak didik yang diharapkan demi mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu meningkatnya mutu pendidikan.

Namun akhir-akhir ini, kinerja guru mendapat sorotan berupa keluhan baik dari masyarakat maupun pemerintah. Keluhan itu dinilai sebagai bentuk kekecewaan atas kinerja guru yang tidak bertambah baik, meskipun kesejahteraan sudah ditingkatkan. Keluhan atas kinerja guru ini berlaku secara umum, tidak hanya pada guru yang bersertifikat, namun juga kepada guru yang belum bersertifikat.

Namun untuk guru yang sudah bersertifikat, pengakuan rendahnya kinerja guru diucapkan secara implisit oleh Sulistiyo, Ketua Umum Besar Persatuan Republik Indonesia (PGRI) pascarapat koordinasi nasional PGRI di Jakarta, Senin (27/9/2010): *"Jika pemerintah dan masyarakat belum puas dengan kinerja guru pasca sertifikasi, jangan hanya menyalahkan guru. Selama ini, pembinaan dan pelatihan pada guru secara massal ketika ada kebijakan pendidikan yang berubah. Tetapi pembinaan secara sistematis dan komprehensif tidak terjadi."* Terlepas adanya pembinaan dan pelatihan dari pemerintah atau tidak terhadap guru, masyarakat tidak mau tahu tentang hal itu, yang penting guru sebagai pendidik bersikap profesional dan bertanggung jawab terhadap prestasi anak didik yang diamanatkan padanya oleh orang tua maupun wali dari anak didiknya.

Sedangkan untuk guru secara umum, baik melalui pemberitaan dari media cetak, media elektronik maupun media internet dan dari fakta-fakta yang ada banyak perilaku guru yang tidak sesuai dengan peran dan tugasnya sebagai pendidik yang mencerminkan kinerja guru yang kurang baik dan tidak memuaskan.

Akibat dari rendahnya kinerja guru bermacam-macam dan berbeda-beda. Rendahnya kinerja guru bisa berakibat pada pelaksanaan tugas sebagai pendidik yang pada akhirnya bisa berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu juga, akibat lain dari rendahnya kinerja guru berakibat terhadap diri guru itu sendiri. Karena dengan kinerjanya yang kurang baik, guru kehilangan kepercayaan baik dari anak-anak didiknya maupun dari teman-teman sejawatnya, apalagi dari pimpinan sekolah tentu akan memberikan respon yang negatif terhadap pelaksanaan tugasnya. Terhadap sekolah juga bisa membawa dampak negatif yang diakibatkan oleh rendahnya kinerja guru. Sekolah akan mendapat predikat yang tidak berkualitas akibat satu atau lebih guru-gurunya berkinerja sangat buruk. Sekolah akan kehilangan peluang untuk memperoleh siswa yang potensial dalam meningkatkan predikat sekolah yang dikarenakan calon murid atau orang tuanya enggan untuk mendaftar ke sekolah tersebut. Akibat-akibat ini juga tentunya akan berdampak luas terhadap pencapaian tujuan pendidikan secara nasional, yaitu meningkatnya mutu pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai persiapan menghadapi persaingan secara global di masa depan.

Salah satu fenomena yang menarik dari beberapa sekolah yang ada, yaitu meskipun kinerja guru secara umum mendapat keluhan dari masyarakat maupun pemerintah, namun prestasi anak-anak didiknya secara umum dipandang cukup membanggakan. Rata-rata setiap tahun peserta didiknya lulus mencapai 100% dan lebih kurang 50% dari peserta didik yang lulus seleksi masuk perguruan tinggi negeri (SMPTN) selebihnya melanjutkan sekolah ke luar negeri. Sekolah-sekolah tersebut sebagai contohnya adalah SMA-SMA Islam (SMAI) dibawah binaan Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar yaitu SMAI 1 dan SMAI 3 Al-Azhar yang terletak di Kebayoran Baru; SMAI 2 Al-Azhar Pejaten-Pasar Minggu, Jakarta Selatan dan SMAI 4 Al-Azhar Kemang Pratama, Bekasi-Jawa Barat.

Bila dilihat dari sisi sertifikasi yang dimiliki oleh guru-guru SMA-SMA Islam Al-Azhar, jumlah yang sudah disertifikasi juga belum banyak. Namun mereka sudah menunjukkan kinerjanya melalui prestasi-prestasi peserta didiknya yang cukup

membanggakan. Mereka mampu bersikap dan bertindak sebagai pendidik profesional. Penulis berasumsi pasti ada sesuatu hal yang berpengaruh kuat kepada kinerja guru-guru ini terlepas apakah mereka sudah bersertifikasi atau belum.

Program sertifikasi guru diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional diantaranya dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalitas, kinerja dan kesejahteraan guru. Diharapkan dengan program ini mutu penyelenggaraan pendidikan nasional akan meningkat sehingga akan mampu meningkatkan pula mutu pendidikan yang berdampak pula pada peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang pada akhirnya akan mampu bersaing secara global masa masa depan.

Menurut data yang diperoleh dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Peningkatan Mutu Pendidikan (BPSDMPMP) Kemdiknas, yang dulu disebut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Guru Menurut Kepemilikan Sertifikat  
di SMA-SMA Islam Al-Azhar Kebayoran Baru, Pejaten dan Kemang Pratama

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru		
		Sudah Bersertifikat	Belum Bersertifikat	Total
1.	SMA ISLAM AL AZHAR 1	7	26	33
2.	SMA ISLAM AL AZHAR 2	8	15	23
3.	SMA ISLAM AL AZHAR 3	11	27	38
4.	SMA ISLAM AL AZHAR 4	1	30	31
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>98</b>	<b>125</b>

Sumber: Ditjen PMPTK Kemdiknas, 2010

Dari tabel data ini, secara keseluruhan tergambar bahwa hanya sebesar 21,60 % guru yang sudah bersertifikat, sedangkan sisanya ada yang masih dalam proses atau belum diajukan sama sekali. Hal ini memang tergantung dari kuota yang tersedia dari Kemdiknas melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah (Ditjen Dikmen) kalau dulu melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) yang sekarang berubah nama dan tugas fungsi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penjamin Mutu Pendidikan (BPSDMPMP).

Pada tabel 1.2, digambarkan bahwa sebagian besar guru di SMA-SMA Islam Al-Azhar Jakarta Selatan dan Bekasi sudah memenuhi syarat untuk disertifikasi, namun karena sesuatu dan lain hal yang salah satunya karena keterbatasan kuota sehingga belum semuanya dilakukan sertifikasi profesi.

Tabel 1.2

Jumlah Guru Menurut Kesesuaian Kualifikasi Akademik di SMA-SMA Islam Al-Azhar Kebayoran Baru, Pejaten dan Kemang Pratama

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru		
		Sesuai Kualifikasi Akademik	Tidak Sesuai Kualifikasi Akademik	Total
1.	SMA ISLAM AL AZHAR 1	33	0	33
2.	SMA ISLAM AL AZHAR 2	22	1	23
3.	SMA ISLAM AL AZHAR 3	36	2	38
4.	SMA ISLAM AL AZHAR 4	31	0	31
<b>Total</b>		<b>122</b>	<b>3</b>	<b>125</b>

Sumber: Ditjen PMPTK Kemdiknas, 2010

Lingkungan SMA-SMA Islam Al-Azhar baik yang di Kebayoran Baru, Pejaten, maupun Kemang Pratama dibuat dalam suasana pendidikan yang religius karena di dalam kompleks SMA-SMA tersebut selalu dibangun Masjid. Selain itu juga letaknya di daerah yang sangat strategis dan sangat mudah diakses karena terletak di jalan-jalan utama seperti jalan Sisingamangaraja, jalan Siaga Raya dan jalan utama di Perumahan elit Kemang Prata, Bekasi. Lingkungan sekolah-sekolah tersebut merupakan lingkungan kelas menengah ke atas dengan kondisi keamanan yang memadai. Dengan kondisi lingkungan seperti itu, sangat kondusif bagi guru-guru SMA Islam Al-Azhar dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik.

Dilihat dari segi prestasi peserta didiknya, banyak masyarakat yang mengakui akan prestasi SMA-SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar. Meskipun biaya pendidikannya relatif cukup tinggi, namun peserta didiknya tidak pernah kurang. Disamping itu juga, banyak masyarakat atau yayasan yang menjalin kerjasama dengan Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al-Azhar untuk membuka sekolah-sekolah di wilayah lain dengan nama sekolah Al-Azhar. Tentunya ini merupakan prestasi YPI Al-Azhar dalam membina sekolah-sekolahnya, namun hal ini tidak dapat terjadi bila tidak di dukung oleh

guru-gurunya yang profesional yang mampu menciptakan prestasi bagi peserta didiknya dan sekaligus mengangkat prestasi sekolah-sekolah di bawah binaan YPI Al-Azhar tersebut.

Dengan beragam prestasi yang telah dicapai oleh peserta didik SMA-SMA Islam Al-Azhar sehingga mengangkat nama SMA-SMA Islam Al-Azhar menjadi sekolah-sekolah favorit walaupun biaya pendidikan relatif cukup mahal, penulis berasumsi bahwa kinerja guru dari sekolah-sekolah ini cukup baik walaupun sebagian besar guru-gurunya belum disertifikasi. Kinerja guru SMA-SMA Islam Al-Azhar ini tentunya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari internal maupun eksternal.

Dalam penelitian ini, penulis hanya ingin meneliti faktor-faktor psikologis yang merupakan faktor internal dari diri guru karena penulis sedang mempelajari Psikologi Islami. Selain itu juga penulis berasumsi, adanya faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja guru selain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Penulis menduga adanya etos kerja dan sikap amanah yang dimiliki guru yang menstimulasi faktor-faktor internal lain tersebut. Apalagi guru-guru SMA-SMA Islam Al-Azhar di kota Jakarta Selatan dan Bekasi semuanya beragama Islam yang sudah sepatutnya memiliki etos kerja dan sikap amanah dalam melaksanakan peran dan tugas yang diamanatkan pada dirinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edharmayati (2010), etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas. Dari hasil penelitian tersebut, penulis berasumsi bahwa etos kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja, karena profesionalitas merupakan bagian dari kemampuan dan kemampuan merupakan komponen dari kinerja.

Dalam al-Qur'an (Q.S. Al-Taubah:105) dinyatakan: "*Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*". Hal ini mengisyaratkan bahwa Allah akan melihat dan mengetahui apa yang manusia kerjakan dan akan diminta pertanggung jawaban. Bila seorang guru bekerja melaksanakan tugas mengajarnya dengan asal-asalan tanpa semangat atau etos kerja yang kuat, maka nanti akan diminta pertanggung jawaban di hari akhir.

Menurut Sinamo (2009:33) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Dalam konteks guru, perilaku kerja positif adalah perilaku kerja positif yang terkait dengan perencanaan pembelajaran, proses belajar mengajar, maupun evaluasi hasil pembelajaran.

Etos kerja pada guru merupakan semangat untuk meningkatkan kinerja guru pada kemampuan yang dimiliki dalam aspek pedagogis seperti meningkatkan pemahaman akan wawasan atau landasan kependidikan; meningkat pemahaman terhadap peserta didik; meningkat kemampuannya dalam pengembangan kurikulum atau silabus; mampu melakukan perancangan pembelajaran; efektif dalam pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; handal dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran; mampu dan adil dalam mengevaluasi hasil belajar; dan mampu melakukan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Selain meningkatkan kinerja guru pada kemampuan yang dimiliki dalam aspek pedagogisnya, dengan etos kerja juga guru akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam kemampuan yang dimiliki pada aspek sosialnya yaitu dalam berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan mampu menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Dengan etos kerja, guru juga akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam motivasi yang dimiliki pada aspek profesional yaitu dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (a). materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan (b). konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Secara bersamaan, guru dengan etos kerjanya juga akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam kesempatan yang dimiliki dalam aspek kepribadian yang patut dan layak dicontoh dan diteladani yang mencakup sikap beriman dan bertakwa; berakhlak mulia; arif dan bijaksana; demokratis; mantap; berwibawa; stabil; dewasa; jujur; sportif; menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Dengan etos kerja, guru juga akan mampu bersama-sama dengan seluruh sumberdaya sekolah mewujudkan sekolah yang sukses yang berperan sebagai agen pembawa rahmat bagi peserta didik dan masyarakat secara luas. Guru mampu menjalankan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan seluruh kemampuan dan dukungan yang dimilikinya.

Di dalam Kode Etik Guru Indonesia dikatakan bahwa; "Guru Indonesia bertanggung jawab mengantarkan siswanya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada semua bidang kehidupan." Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Kondisi seperti itu mengisyaratkan bahwa guru dan profesinya merupakan komponen kehidupan yang dibutuhkan oleh bangsa dan negara ini sepanjang zaman. Hanya dengan pelaksanaan tugas guru secara profesional, hal itu dapat diwujudkan eksistensi bangsa dan negara yang bermakna, terhormat, dan dihormati dalam pergaulan antar bangsa-bangsa di dunia ini.

Sangat berat tugas dan tanggung guru yang diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah dan Kode Etik Guru Indonesia ini. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ini akan meningkatkan harkat dan martabat guru itu sendiri. Guru akan menjadi pahlawan tanpa tanda jasa yang mampu meningkatkan citra bangsa dan negara. Guru juga akan mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa untuk bersaing secara regional maupun global. Indonesia akan menjadi bangsa dan negara yang dihargai karena mampu berperan aktif di dunia dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam melaksanakan peran dan tugas yang dimanatkan padanya, guru tidak saja bertanggung jawab kepada orang tua atau wali murid, tetapi juga kepada masyarakat,

pemerintah, bahkan bertanggung jawab langsung kepada Tuhan, seperti yang dinyatakan pada surat dan ayat yang terkandung di dalam Al-Qur'an *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."* (QS. Al Anfal : 27).

Seorang guru sangat paham dan mengetahui tugas dan tanggungjawab sebagai amanat yang dipercayakan padanya. Tidak ada alasan bagi seorang guru untuk mengkhianati amanat itu, karena guru dengan penuh kesadaran bersumpah/berjanji untuk mematuhi nilai-nilai moral sebagai pedoman untuk bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat seperti yang tercantum di dalam Kode Etik Guru Indonesia Pasal 3 tentang Sumpah/Janji Guru Indonesia ayat (1) yang berbunyi; *"Setiap guru mengucapkan sumpah/janji guru Indonesia sebagai wujud pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat."*

Jadi guru yang memiliki sikap mental yang di dalamnya terkandung unsur kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan pada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran pada diri sendiri, menurut Achmad Mubarak (2009 : 233) adalah orang yang memiliki sikap amanah.

Guru dengan sikap amanah yang dimiliki akan mampu meningkatkan kinerjanya, karena dengan mental untuk patuh kepada hukum, bertanggung jawab pada tugas, setia pada komitmen, teguh dalam memegang janji, tekad yang suci serta jujur pada diri sendiri akan mensinergikan kemampuan, motivasi maupun kesempatan yang dimiliki dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Berlandaskan pada uraian diatas, maka untuk membentuk dan meningkatkan kinerja guru terdapat dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu etos kerja dan sikap amanah. Kedua hal ini dianggap penting karena merupakan faktor internal yang ada di dalam diri guru itu sendiri. Karena kesadaran untuk membangun dan merubah suatu karakter manusia harus dimulai dari dalam dirinya sendiri. Agar kinerja guru itu terbentuk dan bahkan meningkat maka guru harus berupaya untuk mewujudkan dalam dirinya sendiri.

Sikap amanah seorang guru menjadi modal yang sangat mendasar bagi pendidik, karena dengan sikap ini tanggung jawab guru sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas mulianya akan diwujudkan secara ikhlas dan sungguh-sungguh semata-mata mengharap ridho dari Allah.

Berdasarkan pemikiran ini, maka penulis mengajukan penelitian dengan tujuan untuk : (1). menguji hubungan etos kerja dengan kinerja guru; (2). menguji hubungan sikap amanah dengan kinerja guru; (3). Seberapa besar hubungan etos kerja dan sikap amanah bisa meningkatkan kinerja guru. Sedangkan populasi yang diambil adalah guru-guru SMA Islam Al-Azhar Kebayoran Baru, Pejaten, dan Kemang Pratama untuk mengukur hubungan etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru pada SMA-SMA Islam Al-Azhar tersebut..

## **1.2 Perumusan Masalah**

Secara psikologis, antara etos kerja dan sikap amanah adalah sebuah perilaku yang saling mendukung. Orang yang memiliki sikap amanah dan semangat berprestasi akan mudah menerima hasil pekerjaannya baik sukses maupun gagal dengan hati lapang penuh keikhlasan. Sebaliknya bila orang melakukan sesuatu pekerjaan disertai tanggung jawab yang harus dijaga tanpa etos kerja yang baik tidak akan mencapai hasil yang maksimal karena didalam melaksanakan pekerjaan itu tanpa ada semangat yang cukup untuk menuntaskan tugas dan tanggung jawab itu.

Pengertian kinerja seorang guru tentu sangat berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru untuk menyusun rencana pembelajaran, kompetensi untuk melaksanakan proses belajar mengajar, maupun kompetensi untuk melaksanakan evaluasi atau penilaian proses belajar mengajar. Kepemilikan kompetensi-kompetensi ini dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik tidak dapat terlaksana dengan efektif tanpa ada dorongan semangat atau etos kerja yang kuat dan juga disertai sikap amanah yang penuh keikhlasan atas segala hasil yang diperoleh kelak.

Meskipun di tengah-tengah kondisi kinerja guru yang banyak dikeluhkan oleh masyarakat maupun pemerintah dikarenakan kekecewaan atas kinerja guru yang kurang memuaskan, ditambah lagi dengan akibat dari itu kondisi mutu pendidikan juga tidak sesuai dengan harapan hal ini seolah-olah memberi gambaran kondisi pendidikan di

Indonesia sangat buruk dan mutunya sangat rendah. Sementara ada beberapa sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta justru mampu menunjukkan mutu peserta didiknya yang membanggakan. Salah satunya adalah sekolah-sekolah SMA Islam Al-Azhar dibawah binaan Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar.

Hampir setiap tahun sekolah-sekolah SMA Islam Al-Azhar tersebut peserta didiknya lulus Ujian Nasional (UN) 100% dan rata-rata hampir mencapai 50% dari peserta didik yang lulus seleksi masuk perguruan tinggi negeri (SMPTN). Bila di perhatika sekilas memang hal yang wajar, sekolah-sekolah SMA Islam Al-Azhar tersebut memiliki prestasi yang demikian, karena peserta didiknya berasal dari kalangan menegah ke atas, dan sekolahnya juga berada di lingkungan yang sangat kondusif. Namun demikian, tidak semua gurunya memiliki persyaratan yang diwajibkan oleh pemerintah, diantaranya sertifikasi. Masih banyak guru-guru sekolah tersebut yang belum disertifikasi, yang artinya secara peraturan yang berlaku, guru-guru sekolah tersebut belum profesional akan tetapi mereka mampu mencetak peserta didiknya menjadi siswa-siswa yang patut untuk dibanggakan. Hal ini tentu semata-mata bukan karena faktor fasilitas, lingkungan, sistem pendidikan atau pembelajaran maupun yang lainnya. Faktor guru lebih dominan dalam hal keberhasilan peserta didiknya.

Guru-guru sekolah SMA Islam Al-Azhar ini mampu menunjukkan etos kerja yang tinggi maupun sikap amanah yang kuat di dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pendidik, sehingga mereka mampu berkinerja dengan baik pula dan layak disebut sebagai pendidik profesional.

Dengan demikian, permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah: "Apakah ada hubungan antara etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru?". Permasalahan tersebut kemudian diuraikan menjadi sebuah pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah etos kerja dan sikap amanah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menguji: Apakah ada hubungan antara etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru, khususnya pada sekolah Islam?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharap dapat memberikan sumbangan teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis dari tesis ini dapat memberi sumbangan kepada perkembangan Ilmu Psikologi Pendidikan Islami yang berhubungan dengan kinerja guru khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan sikap amanah dalam proses belajar mengajar pada sekolah Islam. Sedangkan manfaat praktis dari tesis ini antara lain dapat memberikan gambaran seberapa besar hubungan etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar pada sekolah Islam.

### **1.5 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada unsur-unsur yang terkait dengan faktor psikologis guru yang terdiri dari: etos kerja dan sikap amanah serta kinerja dari guru tersebut.

### **1.6 Kerangka pemikiran**

Dalam proses belajar mengajar, guru yang memiliki kinerja baik tentu merupakan harapan bagi masyarakat, pemerintah, dan yang tidak kalah pentingnya adalah bagi guru itu sendiri. Karena hanya melalui guru sebagai pendidik profesional yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu peningkatan mutu pendidikan.

Namun sangat disayang, dari kondisi faktual yang ada saat ini ternyata kondisi kinerja guru justru banyak menjadi persoalan yang sangat serius karena banyak kejadian-kejadian yang terkait dengan guru menunjukkan bahwa kinerja guru banyak mengecewakan masyarakat maupun pemerintah. Ada guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran tidak merencanakan atau mempersiapkan pembelajaran dengan baik sehingga mutu penyelenggaraan pembelajaran sangat jauh dari yang diharapkan. Ada juga terjadi tindakan kekerasan yang dilakukan oleh guru kepada peserta didiknya dikarenakan permasalahan yang tidak krusial, gara-gara siswa tidak mengerjakan pekerjaan rumah, sang guru sebagai

pendidik dengan ringan tangan memukul siswanya tanpa rasa bersalah dan menurut Fasli Jalal, Wakil Menteri Pendidikan Nasional ternyata setiap hari ada sekitar 500.000 orang guru yang mangkir atau bolos dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Masih banyak lagi kejadian-kejadian yang tidak sepatasnya dilakukan oleh guru teradap siswanya di dalam maupun di luar proses pembelajaran.

Kinerja guru yang dikeluhkan ini memang sangat bertentangan dengan kinerja seorang profesional. Seperti dikatakan Rivai (2005:16) maupun Bernadin (dalam Sudarmanto 2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau hasil kerja yang dapat dicapai dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selain itu juga, kinerja guru yang demikian tidak sejalan dengan kinerja yang dimaksudkan oleh Kemdiknas sebagai pembina pendidikan, karena menurut pengertian Depdiknas (2008:20) dan Murphy (dalam Richard, 2002; dalam Sudarmanto 2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang dengan orientasi prestasi bukan perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut, perilaku itu sangat melanggar hukum meskipun untuk mencapai prestasi yaitu agar peserta didiknya disiplin, berprestasi, taat pada hukum dan lain sebagainya.

Kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/kegiatan belajar mengajar, dan melakukan penilaian hasil belajar akan memberikan hasil yang baik bila guru secara profesional melakukan hal tersebut dengan etos kerja yang tinggi maupun dengan sikap amanah yang baik. Karena tanpa etos kerja, guru tidak memiliki semangat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik demi mencapai prestasi baik bagi dirinya, peserta didiknya maupun bagi sekolah dimana tempat dia berpotensi untuk mendapatkan prestasi maupun kesejahteraan hidupnya. Ditambah lagi bila guru dalam melaksanakan tugasnya yang mulia itu menganggap bawa apa yang dia perbuat merupakan suatu amanah yang harus dijaga dengan baik dan dilaksanakan dengan penuh keikhlasan semata-mata karena Allah bukan karena yang lain. Itu akan sangat mendorong perilaku guru untuk selalu dalam kondisi yang terkontrol yang tidak dikendalikan oleh hawa nafsu semata. Apalagi bila antara etos kerja dan sikap amanah

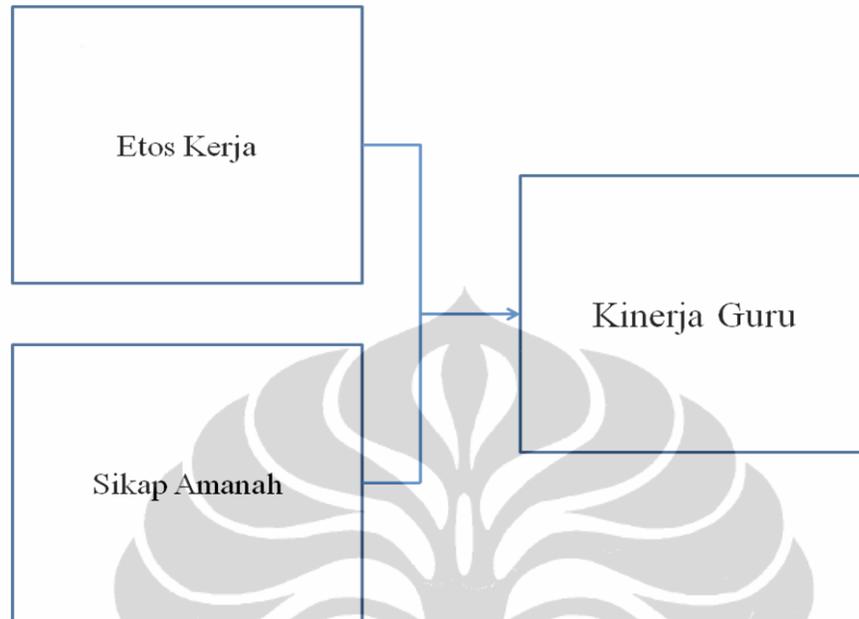
secara sinergitas bersama-sama dijadikan sebagai dasar dari kinerja seorang guru, tentu akan lebih baik lagi hasilnya.

Antara etos kerja dengan sikap amanah ini merupakan suatu perilaku yang sangat mendukung dan berhubungan satu sama lain. Karena tidak ada etos kerja yang tidak dilandasi dengan sikap kesadaran yang kental dalam menjalankan tugas utama menjadi pengajar dan pendidik, guru harus memiliki kesadaran yang kental atas pilihan hidupnya ini yang selalu siap untuk bekerja keras dan penuh semangat, juga tidak ada etos kerja yang tidak dilandasi dengan komitmen yang total dalam menjalankan tugasnya mengajar, karena mengajar adalah tugas pokok atau tugas utama yang menjadi kewajibannya. Hal-hal ini akan sangat menjadi suatu hasil dan perilaku yang maksimal bila etos kerja dilandasi dengan sikap amanah yang didalamnya terkandung unsur kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan kepada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran kepada diri sendiri.

Juga sebaliknya, tidak akan bermanfaat dan menghasilkan produktifitas yang optimal sikap amanah seorang guru bila didalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik tanpa dilandasi etos kerja yang baik. Karena bila hanya dengan mengandalkan kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan kepada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran kepada diri sendiri tanpa adanya etos kerja sebagai semangat guru untuk berprestasi tentunya tidak akan dicapai hasil seperti yang diharapkan.

Dengan demikian antara etos kerja dan sikap amanah sangat saling mendukung di dalam implementasinya terhadap kinerja seseorang, apalagi terhadap kinerja seorang guru yang memang menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 adalah sebagai seorang pendidik profesional tentu harus memiliki etos kerja yang baik dan guru juga sebagai penerima amanah dari orang-orang tua/wali murid untuk mendidik anak-anak didiknya.

Skema dari kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1  
Skema dari Kerangka Pemikiran Penelitian

### 1.7 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah: semakin tinggi aspek-aspek etos kerja dan aspek-aspek sikap amanah secara bersama-sama maka akan semakin baik kinerja guru pada pendidik dalam proses pembelajaran.

### 1.8 Metode penelitian

Dalam hal ini, akan dilakukan verifikasi terhadap hipotesis yang ditetapkan. Apakah benar, apabila etos kerja maupun sikap amanah bila dilakukan dengan baik akan memberi dampak yang baik pula terhadap kinerja guru, baik sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama.

Pada metode penelitian ini akan digunakan populasi dan sampel sebagai subjek penelitiannya adalah guru-guru pada sekolah-sekolah SMA Islam Yayasan Pesatren Islam Al-Azhar baik yang di Kota Jakarta Selatan maupun di Bekasi. Sementara itu metode pengumpulan datanya dengan metode survai menggunakan instrumen atau kuesioner dan

wawancara dan dengan melakukan studi kepustakaan dari literatur-literatur dan dokumen lain guna memperoleh data-data pendukung penelitian ini.

Untuk analisis datanya digunakan teknik statistik inferensi untuk mengetahui korelasi antar variabel etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru dengan metode analisisnya menggunakan teknik analisis *Multiple Regression*.

## **1.9 Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi atas lima bab. Bab 1. Pendahuluan memuat latar belakang permasalahan yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian dan sistematika penulisan. Bagian 2. Landasan Teori berisi tinjauan teoritis maupun hasil-hasil penelitian mengenai variabel yang akan diteliti. Variable-variabel tersebut adalah (1) kinerja guru, (2) etos kerja, dan (3) sikap amanah. Bab 3. Metode Penelitian berisi tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan metode pengumpulan data, deskripsi instrumen penelitian, model desain penelitian, prosedur pengumpulan data, uji reabilitas dan validitas data, metode pengolahan dan analisis data. Pada Bab 4. Hasil Analisis dan Pembahasan berisi laporan hasil pelaksanaan penelitian yang membahas pelaksanaan pengumpulan data, hasil dan analisis hasil penelitian. Sedangkan pada Bab 5. Simpulan dan Saran dibahas tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

## 2. LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan variabel kinerja, variabel etos kerja, dan variabel sikap amanah dari guru. Secara berturut-turut akan diuraikan tentang kinerja guru, etos kerja guru, dan sikap amanah guru.

### 2.1 Kinerja Guru

#### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005:16), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Depdiknas (2008:20), kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Sudarmanto (2009:8) mengatakan pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernadin (2001, 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu. Dari fungsi tersebut, Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektifitas (Richard, 2003). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu. (Miner, 1988).
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Richard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Richard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan

perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Richard, 2003).

Dengan demikian, maka perumusan tentang kinerja dari beberapa pendekatan tersebut adalah hasil dan perilaku seseorang atau kelompok atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.1.2 Pengertian Kinerja Guru

Berdasarkan perumusan kinerja dari beberapa pendekatan dan dikaitkan dengan konteks guru, sementara kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, maka kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kinerja guru merupakan suatu wujud hasil dan perilaku seorang guru berupa perpaduan aspek-aspek: (1) pedagogik; (2) kepribadian; (3) sosial; dan (4) profesional yang dapat dicapai seorang guru dengan orientasi prestasi dalam sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berkaitan dengan wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar, (Depdiknas, 2008). Sedangkan prestasi yang dimaksud dalam rumusan kinerja guru ini adalah meningkatnya mutu pendidikan sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 40 ayat (2) sub ayat b yang menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pencapaian prestasi yang diperoleh berkat kinerja guru yang baik tentunya sesuai kewenangan dan tanggung jawab guru yang dilakukan secara legal artinya tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru

Dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik, guru harus selalu menciptakan lingkungan proses belajar mengajar yang kondusif. Lingkungan yang dimaksud menurut Murray, Nevile, dan Anne (2007:25) adalah: (1) lingkungan fisik berupa alat-alat pembelajaran dan kondisi fisik dari kelas/sekolah; (2) lingkungan manusia berupa faktor kelompok seperti kecocokan, kekompakan tim, dan faktor kepemimpinan dasar; dan (3) lingkungan organisasi berupa struktur organisasi dan sub unitnya, serta sistem dan prosedur yang diberlakukan pada kegiatan kerja.

Oleh karena kondisi sekolah yang tidak memiliki lingkungan yang sama, sedangkan guru tetap dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, maka permasalahan ini harus diantisipasi sebaik mungkin. Untuk mengantisipasinya, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja guru yang tepat sasaran agar proses belajar mengajar tetap berjalan dengan optimal dan menghasilkan prestasi yang baik

Karena pengukuran kinerja guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, maka dalam penelitian ini perlu di klasifikasi aspek-aspek kinerja guru terkait dengan Peraturan Menteri Pendidikan No. 16 Tahun 2007 tersebut.

Aspek-aspek kinerja guru yang diukur untuk mengetahui kualitas kinerja guru dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan pemerintah melalui Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Aspek-aspek itu adalah: (1) aspek pedagogis; (2) aspek kepribadian; (3) aspek sosial; dan (4) aspek profesional.

1. Aspek pedagogis yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; pemahaman terhadap peserta didik; pengembangan kurikulum dan silabus; serta perancangan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; pemanfaatan teknologi pembelajaran; evaluasi hasil belajar; dan pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Aspek pedagogis ini sebagai pengembangan standar kompetensi guru yang mencakup kompetensi inti guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang mencakup:

- (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; seperti: memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya; mengidentifikasi potensi peserta didik; mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik; dan mengidentifikasi kesulitan peserta didik.
- (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; seperti: memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar atau teori pembelajaran yang mendidik; menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar atau teknik pembelajaran yang bersifat kreatif, holistik, otentik, dan bermakna; dan menerapkan pendekatan pembelajaran tematis.
- (3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; seperti: memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum; menentukan tujuan pembelajaran yang diampu; menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu; memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran; menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik; dan mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
- (4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; seperti: memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik; mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran; menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan; melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan; Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh; dan mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.

- (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; seperti: memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
- (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; seperti: menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal; dan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
- (7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; seperti: memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain; dan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
- (8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; seperti: memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu; menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu; menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen; menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan; dan melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

- (9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; seperti: menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar; menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan; mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan; dan memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
  - (10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran; seperti: melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan; memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu; dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
2. Aspek kepribadian yang merupakan kepribadian ideal yang patut dan layak untuk dicontoh dan diteladani sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: beriman dan bertakwa; berakhlak mulia; arif dan bijaksana; demokratis; mantap; berwibawa; stabil; dewasa; jujur; dan sportif; menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Aspek kepribadian ini merupakan pengembangan kompetensi inti guru yang mencakup:
- (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; seperti: menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender; dan bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
  - (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; seperti: berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi; berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia;
  - (3) Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya; seperti: menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan

stabil dan menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.

- (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; seperti: menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri dan bekerja mandiri secara profesional.
  - (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru; seperti: memahami kode etik profesi guru; menerapkan kode etik profesi guru; dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
3. Aspek sosial yang merupakan sosialitas guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kemampuan untuk: berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan. Aspek sosial ini merupakan pengembangan kompetensi inti guru yang mencakup:
- (1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; seperti: bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran; dan tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
  - (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; seperti: berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif; berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan

kemajuan peserta didik; mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

- (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; seperti: beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik; dan melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
  - (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain; seperti berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran; dan mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
4. Aspek profesional yang merupakan profesionalitas guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. Aspek profesional ini merupakan pengembangan dari kompetensi inti guru yang mencakup:
- (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
  - (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, seperti: memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu; memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; dan memahami tujuan pembelajaran yang diampu.

- (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, seperti: memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik; dan mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, seperti: melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus; memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan; melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan; dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, seperti: memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi; dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

#### 2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Robbins, Millet, Cacioppe, dan Marsh (2001:216) mengatakan tentang hal-hal yang mendukung kinerja seorang karyawan: *“When you attempt to asses why an employee is not performing to the level that you believe the employee is capable of, take a look at the work environment to see if it’s supportive. Does the employee have adequate tools, equipment, materials and supplies? Does the employee have favourable working conditions, helpful co-worker, supportive work rule and procedure, sufficient information to make job-related decision, adequate time to do a good job, and the like? If not, performance will suffer.”*

Dari perkataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan akan terganggu bila kebutuhannya tidak dipenuhi dengan baik mengenai: (1) lingkungan yang mendukung; (2) keberadaan alat, peralatan, bahan dan suplai yang memadai; (3) kondisi kerja yang menguntungkan; (4) rekan sekerja yang membantu; (5) aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja; (6) informasi untuk mengambil keputusan yang terkait dengan kerja; dan (7) waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lain.

Hersey, Blanchard, dan Jhonson (1996 dalam Wibowo, 2009:100) merumuskan adanya tujuh faktor yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, A – *Ability (knowledge dan skill)*, C – *Clarity (understanding atau role perception)*, H – *Help (organisational support)*, I – *Incentive (motivation atau willingness)*, E – *Evaluation (coaching dan performance feedback)*, V – *Validity (valid dan legal personel practices)*, dan E – *Environment (environmental fit)*. Sedangkan menurut Ainsworth, Smith, dan Millership (2002:15-32), faktor-faktor yang terlibat dalam kinerja adalah: (1) kejelasan peran; (2) kompetensi; (3) lingkungan; (4) nilai-nilai; (5) kesesuaian; (6) penghargaan; dan (7) umpan balik.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para pakar tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah: (1) lingkungan; (2) fasilitas/alat/peralatan/bahan/suplai; (3) kondisi kerja; (4) rekan sekerja; (5) aturan dan prosedur organisasi; (6) informasi; (7) waktu; (8) kemampuan; (9) keinginan atau motivasi; (10) kejelasan peran; (11) kompetensi; (12) nilai-nilai; (13) kesesuaian; (14) penghargaan; dan (15) umpan balik.

Secara analogis, terkait dengan konteks guru sebagai karyawan sekolah, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) lingkungan sekolah; (2) alat/peralatan/bahan/suplai pembelajaran; (3) kondisi proses pembelajaran; (4) rekan guru sejawat; (5) aturan dan prosedur sekolah; (6) informasi mengenai pembelajaran; (7) waktu yang tersedia untuk proses pembelajaran; (8) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (9) keinginan atau motivasi untuk mengajar; (10) kejelasan peran sebagai pendidik; (11) kompetensi yang dimiliki; (12) nilai-nilai yang dianut dan diyakini dalam proses pembelajaran; (13) kesesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu; (14) penghargaan terkait dengan pembelajaran; dan (15) umpan balik yang diterima untuk peningkatan kemampuan.

Menurut penulis, secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok faktor internal dan kelompok faktor eksternal. Kelompok faktor internal meliputi: (1) kemampuan; (2) keinginan atau motivasi; (3) kompetensi; (4) nilai-nilai; dan (5) kesesuaian. Sedangkan kelompok faktor eksternal meliputi: (1) lingkungan sekolah; (2) alat/peralatan/bahan/suplai pembelajaran; (3) kondisi proses pembelajaran; (4) rekan guru sejawat; (5) aturan dan prosedur sekolah; (6) informasi

mengenai pembelajaran; (7) waktu yang tersedia untuk proses pembelajaran; (8) kejelasan peran sebagai pendidik; (9) penghargaan terkait dengan pembelajaran; dan (10) umpan balik yang diterima untuk peningkatan kemampuan.

#### 2.1.4.1. Faktor-faktor internal

1. Kemampuan; kemampuan atau *ability* menurut Robbins, Millet, Cacioppe, dan Marsh (2001:122), “*ability refers to an individual’s capacity to perform the various tasks in a job.*” Artinya kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Guru sebagai individu yang memiliki berbagai tugas dalam pekerjaannya harus memiliki kemampuan pada suatu kapasitasnya untuk mengerjakan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2001:47) terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Guru sebagai pendidik yang memiliki tugas sehari-hari mengajar dituntut memiliki kemampuan dalam berbagai dimensi terkait dengan tugas mengajarnya. Berbagai dimensi kemampuan guru tersebut dibutuhkan agar guru mampu menjadi sumber ilmu bagi peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran.

Tabel 2.1

Dimensi dari Kemampuan Intelektual menurut Robbins

Dimensi	Deskripsi
Kecerdasan Numerik	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain
Kecepatan Perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat

Penalaran Induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
Penalaan Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
Visualisasi Ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Dari berbagai dimensi kemampuan intelektual dari Robbins, terlihat bahwa dimensi-dimensi tersebut sangat cocok dan dibutuhkan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya pada proses pembelajaran. Bisa dibayangkan bila seorang guru tidak memiliki kecerdasan numerik yang berarti guru tersebut tidak memiliki kemampuan menghitung dengan cepat dan tepat. Tentunya murid-murid sebagai peserta didiknya akan frustrasi, karena proses pembelajaran terkait dengan pelajaran berhitung akan membutuhkan waktu yang panjang dan melelahkan dikarenakan guru mereka selalu lamban dan tidak tepat untuk menyelesaikan suatu permasalahan hitungan dalam mata pelajaran matematika.

Terlebih lagi bila guru tidak memiliki dimensi kemampuan tentang pemahaman verbal, maka murid-muridnya akan menjadi bingung karena guru tidak memahami apa yang dibacanya sendiri, dan juga tidak memahami jawaban sebagai respon yang didengar dari peserta-peserta didiknya. Begitu juga dengan dimensi-dimensi kemampuan intelektual yang lain, bila tidak dimiliki oleh seorang guru, maka proses pembelajaran tidak akan berhasil sebagaimana yang diharapkan.

Guru mengajar di depan kelas tentu membutuhkan waktu yang tidak sedikit, belum ditambah dengan harus mengelola kelas dengan selalu bergerak ke depan maupun ke belakang kelas. Tentunya seorang guru harus memiliki kemampuan fisik yang dapat diandalkan.

Menurut Fleishman (1979, dalam Robbins 2001:48-49), riset mengenai persyaratan-persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan

tugas-tugas jasmani. Kesembilan kemampuan dasar tersebut ditampilkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2.2  
Sembilan Kemampuan Fisik Dasar dari Fleisman

Faktor-faktor Kekuatan	
1. Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu
2. Kekuatan Tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
3. Kekuatan Statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar
4. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif
Faktor-faktor Keluwesan	
5. Keluwesan Extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan Dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Faktor-faktor Lain	
7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

Jadi faktor kemampuan baik intelektual maupun fisik bisa mempengaruhi kinerja guru bila kemampuan-kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh guru, atau walaupun dimiliki tetapi tidak dimanfaatkan akan membawa hasil pembelajaran yang tidak diharapkan.

2. Keinginan atau Motivasi; motivasi sebagai fungsi kinerja terkait dengan kinerja guru memberikan dorongan agar guru melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, efektif dan efisien. Faktor motivasi kinerja guru yang cukup baik dan sesuai dengan tugas guru sebagai pekerja profesional dapat digunakan teori kebutuhan dari

Mc Clelland yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan (Robbins dan Judge, Buku 2, 2008:230). Guru sebagai individu dan sebagai pekerja profesional tentu juga mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil guna memperoleh pencapaian pribadi daripada penghargaan. Guru yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil tentu memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibanding sebelumnya. Dengan melakukan peningkatan kinerja dengan melakukan peningkatan kompetensi akan mendorong guru untuk berhasil dalam proses pembelajaran sehingga murid-muridnya memiliki prestasi belajar yang memuaskan, itu merupakan suatu kebanggaan yang tidak ternilai dan pencapaian prestasi yang tertinggi baginya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian (*nAch*) dari guru dalam profesinya sebagai guru sehingga bisa dikatakan sebagai guru yang profesional.

Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, Mc Clelland (dalam Robbins dan Judge, 2008:230) menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Guru dengan kinerja tinggi pasti beda dengan guru lain yang kinerjanya rendah. Guru dengan kinerja tinggi lebih aktif dalam upaya peningkatan kualitas kompetensinya, mereka juga selalu menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu pendidikan. Selaku bagian dari sekolah, guru dengan kinerja tinggi akan selalu mencari solusi-solusi terkait dengan berbagai macam masalah yang dialami sekolah, juga bereperan aktif didalam kegiatan-kegiatan sekolah sebagai kegiatan rutin.

Jabatan kepala sekolah merupakan jabatan di lingkungan sekolah. Banyak guru yang mempunyai tujuan dan motivasi untuk mendapat dan menduduki jabatan kepala sekolah. Kepala sekolah ibarat direktur di sebuah perusahaan. Perintah dan aturannya harus di dengar dan dipatuhi. Selain itu juga, sebagai pimpinan di organisasi yang dipimpin tentunya akan mendapat imbalan yang lebih besar dibanding dengan bawahan yang dipimpinnya. Demikian juga dengan kepala

sekolah sebagai pimpinan operasional di sekolah tentu akan mendapat gaji dan tunjangan. Gaji mungkin bisa sama dengan guru-guru yang sudah senior, tetapi tunjangan sebagai kepala sekolah tentu tidak akan di dapat oleh guru-guru sebagai bawahannya. Belum fasilitas yang akan di dapat, tentunya berbeda juga dengan guru-guru lainnya.

Baik dengan jabatan maupun fasilitas yang diperoleh, itu merupakan motivasi untuk kebutuhan kekuatan (*need for power = nPow*). Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk menjadi orang yang berpengaruh atau mampu mempengaruhi orang lain atau mengendalikan orang lain.

Karena jabatan guru merupakan jabatan yang strategis, maka ini membuka peluang seorang guru bisa menjadi orang yang memiliki pengaruh tidak saja di tingkat sekolah, bahkan di tingkat yang lebih tinggi, seperti Dinas Pendidikan baik tingkat Kab/Kota atau tingkat Provinsi bahkan lebih jauh lagi tingkat Pusat seperti Kementerian Pendidikan, misalnya.

Banyak pejabat di kementerian yang awalnya adalah guru yang mengajar di sekolah baik di kota maupun di desa. Loncatan karir tersebut tidak semata-mata diperoleh karena keberuntungan semata. Pejabat-pejabat tersebut mengawali karirnya dari mengajar. Dengan kinerja yang baik dan sungguh-sungguh maka prestasi hasil belajar peserta didiknya sangat baik sehingga banyak anak-anak didiknya yang berhasil baik di dunia pendidikan, dunia usaha, maupun di lingkungan pemerintahan. Selain itu juga, banyak tokoh-tokoh masyarakat, politisi, anggota dewan, kepala pemerintahan daerah yang asalnya dari guru. Hal ini terjadi karena, sebagai guru tentunya namanya banyak dikenal baik di kalangan sekolah maupun masyarakat. Dengan banyak dikenal oleh masyarakat sebagai profesi pendidik maka banyak orang yang menganggap dia sebagai tokoh atau *public figure* yang layak untuk dicontoh dan ditaati. Dengan demikian guru tersebut punya peluang menjadi orang yang dipilih untuk menjadi pemimpin masyarakat karena pintar, bijaksana, taat, sederhana dan bersifat mengayomi. Kinerja guru dengan motivasi kebutuhan pencapaian kekuatan, juga akan meningkatkan guru memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Guru dengan kinerja yang dimotivasi dengan kebutuhan hubungan (*need of affiliation = nAff*) lebih menyukai untuk meningkatkan hubungan melalui organisasi, kerjasama, maupun forum-forum keguruan. Dengan motivasi ini guru akan memiliki kinerja dengan situasi yang penuh persahabatan dan kerjasama. Dengan kinerja yang tinggi, maka guru akan memiliki peluang untuk berhubungan dengan guru-guru lain yang memiliki kinerja tinggi pula. Mereka bisa saling memberi informasi, berbagi pengalaman dan lain sebagainya untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki.

3. Kompetensi; Michael Zwell (2000:25 dalam Wibowo, 2007:117), memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari *task achievement*, *relationship personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*.
  - (1). *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
  - (2). *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
  - (3). *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
  - (4). *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

- (5). *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

Uraian di atas mengindikasikan bahwa kinerja guru memiliki orientasi prestasi, yang artinya adalah guru harus menghasilkan prestasi murid seperti yang diharapkan. Kinerja guru ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi *task achievement*, karena *task achievement* juga berorientasi pada hasil, yaitu hasil belajar berupa prestasi yang baik. Selain itu juga kompetensi *task achievement* juga menjadikan guru mampu berinovasi dan peduli pada kualitas pembelajaran.

Dengan kompetensi *relationship* dari guru, maka kinerja guru akan baik karena mampu berkomunikasi dengan baik, kerja sama, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya. Yang bila kompetensi *relationship* tidak dimiliki oleh guru, maka kinerja guru akan terganggu dan berakibat pada kualitas kinerja yang rendah atau buruk.

Karena kompetensi *personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang, maka kinerja guru akan rendah tanpa kompetensi *Personal attribute* ini. Karena sangat mustahil seorang guru bertugas tanpa adanya proses berpikir, merasa, belajar untuk berkembang. Selain itu juga kinerja seorang guru harus dilandasi dengan integritas dan kejujuran, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

Seorang guru memiliki kinerja yang baik bila mampu memotivasi, memberdayakan bahkan mengembangkan peserta didiknya dalam hal pembelajaran. Dengan kompetensi *managerial* akan menjadikan guru mampu mengelola, mengawasi dan mengembangkan peserta didik sehingga murid termotivasi untuk berdaya dan berkembang dalam proses pembelajaran.

Seorang guru merupakan pemimpin di dalam kelas pada proses pembelajaran. Dengan kompetensi *leadership*, guru akan mampu memimpin kelas

dan peserta didik untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan sekolah. Dengan kompetensi *leadership* ini, kinerja guru juga akan baik karena proses pembelajaran berjalan dengan guru sebagai pemimpin yang memiliki kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

4. Nilai-Nilai; Robbins dan Judge (Buku 1, 2008:165) mengatakan: “*Meskipun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku, nilai sangat memengaruhi sikap, perilaku, dan persepsi seseorang.*”

Terkait dengan kinerja guru yang merupakan hasil atau perilaku guru dalam menjalankan tugasnya, maka nilai-nilai yang diyakini dan dianut guru memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru tersebut dalam proses pembelajaran.

Seperti contoh, untuk mendapat prestasi belajar peserta didik yang baik, maka seorang guru harus bersungguh-sungguh di dalam proses pembelajaran di dalam kelas sehingga murid-muridnya dapat memahami pelajaran yang diberikan. Bukan sebaliknya, guru malah asal-asalan dalam proses pembelajaran, dan ketika pada saat ujian, murid-muridnya di beri jawaban-jawaban soal ujian agar mereka mampu untuk menyelesaikan ujiannya dengan baik. Dalam hal ini, hasil yang didapat baik, namun upaya pencapaian tujuan sekolah secara ilegal, melanggar hukum dan tidak sesuai dengan moral, dan etika, sehingga nilai-nilai kita mengatakan kinerja guru tersebut tidak layak dan buruk sekali sekalipun hasilnya baik.

Murray, Nevile, & Anne (2002: 22) mengatakan: “*faktor nilai hampir ‘all on’ jika tugasnya tepat bagi individu atau tim dan tidak ada ‘konflik nilai’, dan ‘all of’ jika tugas dipandang bertentangan dengan nilai yang diyakini oleh individu atau kelompok kerja.*”

Salah satu aspek kinerja guru yaitu kompetensi kepribadian sangat menjunjung nilai kejujuran, keadilan, kearifan dan kebijaksanaan, maka guru akan berkinerja dengan baik bila antara tugas dan nilai-nilai yang diyakini tidak mengandung unsur ‘konflik nilai’ atau bertentangan sama sekali.

5. Kesesuaian; Teori kesesuaian kepribadian dan pekerjaan milik Jhon Holland (dalam Robbins dan Judge, Buku 1, 2008:160) mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan

pekerjaan menentukan kepuasan dan perputaran karyawan. Salah satu tipe kepribadian yaitu jenis sosial yang lebih menyukai aktivitas sosial seperti membantu dan mengarahkan orang lain dengan karakteristik kepribadian suka bergaul, ramah, kooperatif, pengertian sangat kongkruen dengan pekerjaan sebagai pekerja sosial, guru, konselor, psikolog klinis.

Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan menurut teori tersebut menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi, karena individu dengan kepribadian sosial, hanya cocok dengan pekerjaan sosial. Guru yang pekerjaannya bersifat sosial seperti membantu dan mengarahkan murid-muridnya lebih ditekankan yang memiliki kepribadian sosial dibanding dengan kepribadian lain.

Dengan kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, akan membuat guru bekerja dengan tingkat kepuasan yang seharusnya. Kepuasan yang dirasakan oleh guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, sehingga berdampak terhadap prestasi hasil pembelajaran yang signifikan.

Tabel 2.3

Tipologi Kepribadian Holland dan Pekerjaan-pekerjaan yang Kongruen

Jenis	Karakteristik-karakteristik kepribadian	Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen
<i>Realistis</i> : Lebih menyukai aktivitas fisik yang membutuhkan keterampilan, kekuatan, dan koordinasi	Pemalu, sungguh-sungguh, gigih, stabil, mudah menyesuaikan diri, paktis	Mekanik, operator alat bor, pekerja lini perakitan, petani
<i>Investigatif</i> : Lebih menyukai aktivitas yang melibatkan proses berpi-kir, berorganisasi, dan memahami	Analitis, tidak dibuat-buat, Ingin tahu, bebas	Ahli biologi, ahli ekonomi, ahli matematika, dan pembawa berita
<i>Sosial</i> : Lebih menyukai aktivitas sosial seperti membantu dan mengarahkan orang lain	Suka bergaul, ramah, kooperatif, pengertian	Pekerja sosial, guru, konselor, psikolog klinis
<i>Konvensional</i> : Lebih menyukai aktivitas yang diatur oleh peraturan, rapi, dan tidak ambigu	Patuh, efisien, praktis, tidak imajinatif, tidak flesibel	Akuntan, manajer perusahaan, kasir bank, juru tulis
<i>Giat</i> : Lebih menyukai	Percaya diri, ambisius,	Pengacara, agen real

aktivitas verbal di mana terdapat banyak peluang untuk memengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan	energetik, mendominasi	estate, humas, manajer bisnis kecil
<i>Artistik:</i> Lebih menyukai aktivitas ambigu dan tidak sistematis, memungkinkan ekspresi yang kreatif	Imajinatif, tidak suka bekerja di bawah aturan, idealistis, emosional, tidak praktis	Pelukis, musisi, penulis, desainer interior

Schneider (1987 dalam Robbins dan Judge, Buku 1, 2008:162) juga mengatakan kesesuaian individu – organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi-organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Bila guru bertugas di sekolah yang tidak cocok dengan kepribadiannya, artinya tidak adanya kesesuaian antara kepribadian guru dengan sekolah maka cenderung guru akan meninggalkan sekolah untuk bekerja di sekolah-sekolah lain yang cocok dengan kepribadiannya.

Sejalan dengan ini, Rivai (2005:16) juga mengatakan bahwa kinerja individu akan meningkat bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Yang berarti kinerja guru akan meningkat bila tugas-tugas yang dikerjakan guru sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya baik kemampuan internal maupun kemampuan fisik.

#### 2.1.4.2. Faktor-faktor eksternal

1. Lingkungan sekolah; Menurut Robbins dan Judge (Buku 2, 2008:240) lingkungan sebuah organisasi terbentuk dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan sekolah terbentuk dari kementerian atau dinas pendidikan, dewan atau komite sekolah, orangtua/wali murid, sekolah-sekolah lain, penerbit buku, pemasok alat pembelajaran, komisi pendidikan dan lain sebagainya yang juga mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan tersebut. Kurikulum yang selalu berubah, akan menjadi beban psikologis tersendiri bagi guru, bahkan akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Beragamnya program

tambahan dari Dewan/Komite sekolah untuk menambah biaya operasional sekolah juga membuat guru mendapat beban tambahan dalam proses pembelajaran. Belum lagi adanya tuntutan-tuntutan komunikasi dari orangtua/wali murid tentang perkembangan anak didik, ditambah lagi dengan adanya tawaran-tawaran dari penerbit buku maupun pemasok alat-alat pembelajaran yang sangat menyita waktu guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Sementara itu juga menurut Murray, Nevile & Anne (2002:92) lingkungan di sekitar pekerjaan yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu: (1) lingkungan fisik: termasuk alat, alat bantu teknologi, dan kondisi fisik; (2) lingkungan manusia: termasuk teman, anggota tim, orang lain yang berhubungan dengan karyawan; dan (3) lingkungan organisasi: artinya, struktur organisasi dan sub unitnya, serta sistem dan prosedur yang diberlakukan pada kegiatan kerja.

2. Alat/peralatan/bahan/suplai pembelajaran; Guru dalam melaksanakan tugasnya di dalam proses pembelajaran membutuhkan alat pembelajaran agar penerimaan pelajaran oleh peserta didik lebih optimal. Apalagi bila ditambah dengan alat bantu teknologi bisa berupa multimedia atau internet akan semakin baik lagi penerimaan pelajaran oleh peserta didik.
3. Kondisi proses pembelajaran; Selain itu juga kondisi fisik kelas bahkan fisik sekolah yang baik akan membuat kinerja guru semakin baik karena adanya kondisi fisik kelas atau sekolah yang baik akan berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan di tempat guru bekerja seperti tingkat kebisingan, pencahayaan, suhu, kelembaban maupun kualitas udaranya.
4. Rekan guru sejawat; Walaupun kinerja guru sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing guru, namun guru masih tetap berhubungan dengan teman sesama guru atau orang lain yang terkait dengan guru (seperti kepala sekolah, staf administrasi, maupun pengawas sekolah). Interaksi guru dengan teman guru maupun yang lainnya sangat penting untuk koordinasi, berbagi pengalaman, maupun diskusi tentang inovasi-inovasi pembelajaran.
5. Aturan dan prosedur sekolah; Lingkungan lain yang potensial mempengaruhi kinerja guru adalah sekolah itu sendiri dari segi struktur, sistem maupun prosedurnya kerjanya. Struktur sekolah harus jelas agar terdapat kesesuaian dengan

lingkungan eksternal sekolah. Ketika ada urusan administratif, maka bagian administrasi yang punya wewenang untuk mengatasinya. Kadang guru diperlakukan juga sebagai staf administrasi. Guru diminta untuk mengumpulkan uang SPP, DSP dan sebagainya yang akibatnya dapat mengganggu proses pembelajaran. Selain itu juga, akibat struktur sekolah yang tidak baik akan mengakibatkan sistem yang tidak memadai di sekolah bisa terjadi. Misalnya, akibat tidak berjalannya bagian administrasi sebagaimana mestinya, maka sistem di sekolah akan kacau. Guru akan kesulitan memperoleh alat atau bahan untuk pembelajaran; juga kesulitan untuk mencari informasi tentang kebijakan sekolah, tidak ada yang memantau mutu pembelajaran, tidak ada yang mengurus pembayaran atau kenaikan pangkat mereka dan lain sebagainya yang semuanya ini merupakan sistem yang harus berjalan.

Ketika struktur sekolah tidak jelas, sistem sekolah berantakan, maka akan banyak ditemukan banyak kekurangan yang menyebabkan guru akan menjadi frustrasi sehingga guru menjadi tidak peduli dan akibatnya kinerja guru akan memburuk yang pada akhirnya mutu pembelajaran akan terpuruk.

6. Informasi mengenai pembelajaran; Demi lancarnya proses pembelajaran, guru harus memiliki seluruh informasi terkait dengan tugasnya dalam proses pembelajaran. Guru sangat tergantung dengan informasi mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi proses pembelajaran. Guru juga harus mengetahui informasi tentang kondisi seluruh peserta didik dan juga informasi tentang mata pelajaran yang diampunya yang merupakan kebijakan dari sekolah.

Informasi tentang individu peserta didik perlu diketahui agar guru lebih efektif dalam memberikan pelajaran sesuai dengan kemampuan dan daya tangkap peserta didik. Menurut Santrock (2008:158) “Sangat penting untuk menyadari adanya variasi individual dalam kognisi anak. Juga penting untuk memahami variasi individual dalam personalitas (kepribadian) dan temperamennya.” Variasi individu kognisi anak terbagi dua yaitu: gaya belajar dan berfikir, dan variasi individu lainnya adalah keperibadian dan temperamen murid.

Murid sebagai peserta didik tentu memiliki variasi individu kognisi yang berbeda, begitu juga dengan kepribadian dan temperamennya. Guru harus

memperoleh informasi tersebut agar proses pembelajaran di dalam kelas berjalan efektif dan efisien.

Selain itu juga informasi tentang mata pelajaran yang diampu guru juga harus dipahami terkait dengan keputusan-keputusan yang akan diambil dalam proses pembelajaran. Materi apa saja dalam mata pelajaran tersebut yang harus diberikan? Metode pembelajaran bagaimana? Berapa kali harus dilakukan ujian dan lain sebagainya.

7. Waktu yang tersedia untuk proses pembelajaran; Sangat penting untuk diketahui waktu yang disediakan bagi pekerja untuk bekerja menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja seseorang bisa dikatakan baik bila dalam melaksanakan tugas sesuai dan tepat waktu dalam pelaksanaannya. Kinerja guru dalam proses pembelajaran bisa dievaluasi selama satu semester atau dua semester. Hasil kinerja guru itu baik atau buruk hanya dilihat pada masa itu. Oleh karena itu kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor waktu yang membatasi pelaksanaan tugasnya.
8. Kejelasan peran sebagai pendidik; Guru bertugas harus sesuai dengan perannya sebagai pendidik. Seperti sudah dijelaskan sebelumnya, guru menjalankan maka peran guru adalah sebagai ahli instruksional, motivator, manajer, konselor, dan model yang memiliki tugas pensucian dan tugas pengajaran.

Untuk melaksanakan peran guru yang cukup banyak tersebut tidak mungkin dilaksanakan tanpa kompetensi dari guru yang memadai. Sebagai ahli instruksional dan model merupakan implementasi kompetensi pedagogik yang harus dimanfaatkan. Sebagai motivator, kompetensi kepribadian yang paling cocok untuk diterapkan, sedangkan sebagai manajer kompetensi profesional guru yang dimanfaatkan. Sebagai konselor, guru akan memanfaatkan kompetensi sosialnya.

Keseluruhan kompetensi yang terintegrasi dalam menjalankan peran guru ini akan menunjukkan kinerja guru baik atau buruk bahkan tinggi atau rendahnya kinerja guru juga bisa diindikasikan dengan peran guru ini.

9. Penghargaan terkait dengan pembelajaran; Menurut Robbins (2008:300), tanpa memerhatikan betapa dekat hubungan penghargaan dengan kriteria kinerja, bila individu menganggap rendah hubungan ini, hasilnya adalah kinerja yang rendah,

penurunan dalam kepuasan kerja, serta perputaran karyawan dan ketidakhadiran. Artinya bahwa penghargaan sangat terkait dengan pekerjaan seorang karyawan.

Walaupun secara finansial, sama saja gaji dan tunjangan yang diperoleh guru, apalagi bagi guru dengan status pegawai negeri baik yang berkinerja rendah maupun tinggi. Namun ada penghargaan dalam bentuk lain yang diterima oleh guru yang berkinerja tinggi.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:182): *“classifies rewards into two broad categories: extrinsic and intrinsic. Extrinsic rewards are reward external to the job, such a pay, promotion, or fringe benefit: intrinsic rewards are those that are part of the job itself, such as the responsibility, challenge, and feedback characteristic of the job.”*

Jadi bagi guru yang berkinerja tinggi selain mendapatkan penghargaan ekstrinsik berupa upah, gaji, promosi maupun jaminan sosial juga akan mendapatkan penghargaan instrinsik yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri berupa seperti tanggungjawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2009:180), penghargaan intrinsik berupa: (1) Penyelesaian Pekerjaan; (2) Prestasi; (3) Otonomi; dan (4) Pengembangan pribadi. Penghargaan ini hanya diperoleh bagi guru-guru yang benar-benar memiliki motivasi yang kuat untuk menjadi guru berprestasi tinggi. Mereka mencari situasi-situasi di mana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (Robbins dan Judge, Buku 2, 2008:230).

10. Umpan balik untuk peningkatan kinerja; Kinerja seorang guru perlu dimonitor dan dikendalikan untuk melihat apakah ada deviasi antara perencanaan pekerjaan sejalan dengan pelaksanaannya sehingga benar-benar tercapai tujuan dari sekolah sebagai fungsi layanan pendidikan. Untuk tujuan tersebut diperlukan adanya umpan balik sehingga baik kepala sekolah, pengawas sekolah maupun guru yang bersangkutan dapat menyusun strategi perbaikan kinerja di masa akan datang.

Dalam memberikan umpan balik, memang banyak kendala. Ada tiga alasan menurut Robbins dan Judge (Buku 2, 2008:322) yang menyebabkan keengganan pimpinan atau pengawas dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya. Yang pertama adalah pimpinan atau pengawas seringkali merasa tidak nyaman ketika harus langsung mendiskusikan kelemahan kinerja bawahannya; yang kedua bawahan cenderung bersikap defensif ketika kelemahannya ditunjukkan; dan yang ketiga bawahan cenderung melebih-lebihkan penilaian kinerja mereka sendiri.

Bila ketiga hal alasan itu tidak diatasi, maka umpan balik tidak dapat dilaksanakan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak akan berubah dari penyimpangan-penyimpang yang terjadi. Hal yang sama juga akan terjadi pada kinerja guru, bila terdapat deviasi-deviasi akan proses umpan balik tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka akan mengakibatkan kinerja guru tidak meningkat sesuai standar yang ditetapkan.

Untuk mengatasi alasan-alasan penyebab terjadinya kesulitan dalam proses umpan balik kepala atau pengawas sekolah, maka menurut Robbins dan Judge (Buku 2, 2008:321) perlu melatih kepala atau pengawas sekolah mereka untuk memberi guru informasi konstruktif yang akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selama pemberian umpan balik itu, kepala atau pengawas sekolah harus berlaku sebagai penasehat yang mendorong pengembangan diri guru bukan sebagai hakim yang kritis terhadap hasil tugas dan perilaku guru.

Karena faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru di setiap sekolah berbeda-beda baik kualitas maupun kuantitasnya, sehingga sulit untuk mengukur kinerja guru secara obyektif dengan kondisi tersebut. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru bisa diasumsikan sama bagi setiap guru hanya kualitasnya saja yang berbeda. Oleh karena itu seperti yang dikatakan pada bab Pendahuluan, bahwa dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor psikologis yang merupakan faktor internal dari diri guru karena penulis berasumsi adanya faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja guru selain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Penulis menduga adanya faktor etos kerja dan sikap amanah yang dimiliki guru yang menstimulasi faktor-faktor internal lain tersebut. Apalagi guru-guru SMA-SMA Islam Al-Azhar di Jakarta Selatan maupun Bekasi maupun semuanya beragama Islam yang sudah

sepatutnya memiliki etos kerja dan sikap amanah dalam melaksanakan peran dan tugas yang diamanatkan pada dirinya.

## 2.2 Etos Kerja Guru

### 2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Kata etos, menurut Tasmara (2002:15) berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang dimiliki oleh individu, kelompok, maupun masyarakat dan dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Karena etos merupakan sesuatu hal yang berada di dalam diri individu, kelompok, maupun masyarakat maka etos bisa bernilai baik atau buruk. Namun dalam hal ini, kata etos menurut Tasmara (2002:15) mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin dengan menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*).

Terkait dengan penciptaan manusia sebagai wakil Allah atau *khalifah* di bumi, tentunya manusia harus bekerja keras dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat serta ikhlas yang artinya apapun hasilnya manusia serahkan semuanya kepada keputusan Allah sebagai Zat yang Maha Kuasa dan manusia hanya wajib bekerja dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan. Panduan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini tentunya adalah al-Qur'an dan sunnah Nabi SAW. Dengan kedua panduan tersebut dijamin apa yang dilakukan manusia sebagai khalifah tentunya berada di jalan yang benar, atau berada pada jalur jalan yang lurus. Sehingga menurut Tasmara (2002:22), etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus.

Sementara menurut Sinamo (2009:27) ada delapan definsi perilaku positif yaitu: (1) Etos 1: Kerja adalah rahmat; (2) Etos 2: Kerja adalah amanah; (3) Etos 3: Kerja adalah panggilan; (4) Etos 4: Kerja adalah aktualisasi; (5) Etos 5: Kerja adalah ibadah; (6) Etos 6: Kerja adalah seni; (7) Etos 7: Kerja adalah kehormatan; dan (8) Etos 8: Kerja adalah pelayanan. Selanjutnya menurut Sinamo (2009:33) etos kerja profesional adalah

seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Dari kedua pengertian ini penulis mengkolaborasikan aspek-aspek yang terkait dengan tugas seorang di dalam bekerja secara profesional yaitu aspek perilaku, kesadaran, keyakinan, komitmen dan semangat. Sehingga gabungan dari kedua pengertian ini tentang pengertian etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral serta semangat untuk menapaki jalan yang lurus.

### 2.2.2. Pengertian Etos Kerja Guru

Tugas utama guru sebagai pendidik profesional dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 dalam Bab I, Pasal 1, Ayat (1) dikatakan 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. Peran dan tugas guru sebagai pendidik yang merupakan pekerjaan sehari-hari dari seorang guru tidak boleh dilakukan asal-asalan hanya sekedar menggugurkan kewajiban, namun harus lebih dari itu. Selain menunaikan kewajiban, guru juga sebagai suri tauladan bagi peserta didiknya dimana semua tindak tanduk maupun tingkah lakunya akan selalu menjadi perhatian peserta didiknya. Sulit dibayangkan, guru sebagai sentral atau pusat dari aktivitas seluruh peserta didik dalam proses pembelajaran dalam melaksanakan peran dan tugasnya tanpa semangat atau etos kerja yang kuat, selain bisa membawa dampak hasil yang tidak maksimal, dapat pula memberi contoh buruk bagi peserta didiknya dan yang tidak kalah penting dan sangat hakiki adalah bahwa perbuatannya itu nanti akan diminta pertanggungjawaban di hari akhir.

Agar selamat dari pertanggungjawaban di hari akhir, maka seorang guru harus memiliki perilaku kerja yang positif yang selalu menjadi contoh baik bagi peserta didiknya. Selain itu juga, ilmu yang disampaikan dengan etos kerja dan semangat yang tinggi serta penuh dengan keikhlasan bila dimanfaatkan dengan baik, akan selalu menjadi amal ibadah yang tidak akan pernah putus hingga di hari akhir nanti.

Agar ilmu yang disampaikan bisa maksimal diterima oleh peserta didik, guru dalam proses pembelajaran harus berperilaku kerja yang positif. Tidak boleh seorang guru merencanakan pembelajaran yang asal-asalan dengan alasan bermacam-macam yang dibuat-buat karena perencanaan pembelajaran itu sangat penting untuk dilakukan dengan baik dan matang. Juga ketika proses belajar dan mengajar di dalam kelas, guru harus menampilkan perilaku yang baik, sabar, profesional, santun, mengayomi dan lain sebagainya agar peserta didik mudah menerima transfer ilmu yang diberikan oleh guru sebagai pendidiknya. Apalagi ketika proses evaluasi terhadap hasil pembelajaran, seorang guru harus benar-benar jujur, adil dan obyektif terhadap peserta didiknya agar proses evaluasi pembelajaran itu benar-benar bisa dijadikan sebagai bahan refleksi baik bagi peserta didik maupun bagi guru itu sendiri.

Agar perilaku mengajar yang positif itu bisa dikatakan sebagai perilaku mengajar yang profesional sehingga bisa memberi hasil sesuai dengan yang diharapkan, tentu perilaku mengajar yang positif itu harus berakar pada kesadaran, keyakinan maupun komitmen yang baik pada paradigma mengajar yang terpadu mulai dari perencanaan, proses belajar dan mengajar hingga proses evaluasi hasil belajar. Menurut Sinamo (2009:33) seperangkat perilaku mengajar positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan, disertai komitmen pada paradigma kerja yang integral merupakan etos kerja profesional dari seorang guru.

Dikaitkan dengan perilaku kerja positif yang didefinisikan oleh Sinamo (2009:33), maka semua tugas utama guru dalam bekerja juga harus dilaksanakan dengan perilaku yang positif. Mendidik harus dengan perilaku positif, mengajar harus dengan perilaku positif, membimbing juga harus dengan perilaku positif, dan seterusnya. Yang mana kesemuanya itu juga harus berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral serta semangat untuk menapaki jalan yang lurus yaitu semangat untuk mencapai kualitas belajar dan mengajar yang sesempurna mungkin.

Berdasarkan kolaborasi pengertian dari Tasmara (2002:22) dan Sinamo (2009:33) yang dikaitkan dengan tugas utama guru tentang perilaku kerja positif bagi guru adalah seperangkat perilaku belajar dan mengajar positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja

integral serta semangat untuk menapaki jalan yang lurus yaitu semangat untuk mencapai kualitas belajar dan mengajar yang sesempurna mungkin.

Dengan demikian maka pengetahuan etos kerja guru adalah adalah seperangkat perilaku belajar dan mengajar positif yang berakar pada (1) kesadaran yang kental, (2) keyakinan yang fundamental, (3) komitmen yang total dan (4) semangat dalam bekerja untuk mencapai kualitas belajar dan mengajar yang sesempurna mungkin.

### 2.2.3. Aspek-Aspek Etos Kerja Guru

Berdasarkan pengertian kinerja guru di atas, maka etos kerja sebagai perilaku mengajar positif didasarkan atas aspek-aspek: (1) kesadaran yang kental, (2) keyakinan yang fundamental, (3) komitmen yang total, dan (4) semangat.

#### 1. Kesadaran yang kental;

Dalam menjalankan tugas utama menjadi pengajar dan pendidik, guru harus memiliki kesadaran yang kental atas pilihan hidupnya ini. Menurut Ketua Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Udin S. Winataputera pada Temu Ilmiah Nasional Guru Tahun 2009, Universitas Terbuka (UT) – Tangerang, Banten ([www.jurnalnet.com](http://www.jurnalnet.com)), “Langkah pertama yang mesti dilakukan oleh individu guru adalah adanya kesadaran terhadap pilihan hidupnya ini, membangun ketertarikan pada bidang pengajaran dan pendidikan, mencoba sesuatu dalam metode pengajaran (inovasi pengajaran), lalu melakukan evaluasi hasil pengajaran. Jika dari evaluasi hasil pengajaran itu bagus, maka langkah selanjutnya mengadopsi metode pengajaran tersebut.” Bila kesadaran yang dimiliki guru kurang kental, bisa menyebabkan guru kurang memiliki ketertarikan pada bidang pengajaran maupun pendidikan sehingga hal ini sangat bertentangan dengan tugas utamanya sebagai pengajar dan pendidik.

#### 2. Keyakinan yang fundamental;

Sebagai pendidik dan pengajar, guru dituntut untuk meraih kesuksesan yang gemilang bagi siswanya menggapai prestasi terbaik sebagai bekal meraih cita-citanya di masa depan. Kesuksesan tersebut tidak akan datang dengan sendirinya, guru perlu memiliki sesuatu yang mampu membangkitkan potensi di dalam diri agar muncul dan berkembang menjadi kekuatan untuk meraih kesuksesan itu.

Napoleon Hill dalam Sinamo (2009:298), menyimpulkan bahwa jika seseorang ingin meraih sukses gemilang maka ia harus memiliki kualitas berikut (1) Keinginan besar untuk berhasil (2) Keyakinan kuat bahwa sukses adalah haknya (3) Keyakinan pada kekuatan doa (4) Daya imajinasi yang kuat (5) Daya pikir yang tajam (6) Intuisi yang tajam (7) Sikap mental positif yang ditopang otosugesti yang efektif (8) Pengetahuan khusus yang dalam (9) Perencanaan yang teliti dan matang (10) Kemampuan membuat keputusan yang jitu (11) Ketabahan menghadapi berbagai kendala (12) Kemampuan mengerahkan emosi positif (13) Kemampuan mengubah energi seksual menjadi energi kerja dan (14) kemampuan mengelola enam rasa takut utama: takut miskin, takut sakit, takut dibenci, takut dikritik, takut tua, dan takut mati. Ada keyakinan yang fundamental yang harus dimiliki oleh guru yaitu bahwa sukses adalah hak setiap manusia dan siapapun akan bisa memilikinya bila bersungguh-sungguh untuk meraihnya dengan dibantu keyakinan pada kekuatan doa.

3. Komitmen yang total;

Guru harus memiliki komitmen yang total dalam menjalankan tugasnya mengajar, karena mengajar adalah tugas pokok atau tugas utama yang menjadi kewajibannya. Sebagai sesuatu yang wajib, maka tidak boleh ada alasan lain yang dapat menggugurkan kecuali alasan yang diijinkan. Menjalankan kewajiban mengajar bagi guru sebenarnya tidak terlalu sulit. Para guru hanya diwajibkan mengajar minimal 24 jam per minggu, selebihnya mereka bisa melakukan pekerjaan yang lain. Bila komitmen para guru rendah atau tidak total yaitu mengajar kurang dari 24 jam per minggu, maka itu akan potensial berdampak negatif pada peningkatan mutu pendidikan.

4. Semangat;

Dalam proses belajar dan mengajar seorang guru dituntut memiliki semangat yang tinggi, karena guru adalah orang yang selalu menjadi contoh untuk digugu dan di tiru. Guru harus mampu menunjukkan kepada para siswa bahwa dia selalu bersemangat dalam mempersiapkan bahan-bahan yang akan diajarkan, selalu bersemangat berinovasi dalam meningkatkan kemampuan mengajar juga selalu penuh semangat didalam kelas untuk memberikan ilmunya kepada anak-anak

didiknya. Dengan semangat yang selalu ditunjukkan diharapkan akan memicu anak-anak didik untuk lebih bersemangat di dalam proses pembelajaran. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan kemampuan para siswa untuk meraih prestasi yang lebih baik.

## 2.3 Sikap Amanah Guru

### 2.3.1. Pengertian Sikap Amanah

Menurut Ibrahim (1997:19) *al-amanah* berasal dari kata *al-amnu* (aman), yaitu lawan kata *al-khaufu* (takut). Mujib (2007:185) mengatakan bahwa kata amanah berasal dari akar kata yang sama dengan iman dan aman. Artinya orang yang amanah berarti orang memiliki rasa iman yang kuat yang akhirnya akan mendatangkan kehidupan yang aman, sebab ia telah mampu menunaikan segala kepercayaan yang diemban. Senada dengan Mujib, Mubarak (2009:233) mengatakan kata dasar amanah mempunyai pertalian dengan kata iman dan aman.

Kata amanah cukup banyak terkandung di dalam al-Qur'an maupun hadist Nabi Muhammad SAW. Kata amanah mempunyai arti yang cukup beragam, namun semuanya tetap mempunyai kaitan dengan kata iman dan aman. Menurut Mubarak (2009:234) bahwa sifat amanah itu dasarnya haruslah pada keimanan kepada Tuhan, dan dampak dari sifat amanah atau pelaksanaan dari hidup amanah itu akan melahirkan rasa aman, rasa aman bagi yang bersangkutan dan rasa aman bagi orang lain.

1. Surat An Nisaa' [4] ayat 58, yang artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil....*”

Dalam Tafsir Ibnu Katsir yang ditahqiq/diteliti oleh Abdullah bin Muhammad makna dari ayat ini: Allah SWT mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya.

Bagi yang diperintahkan untuk menunaikan amanah, hanya dengan keimanan kepada Allah SWT, maka perintah itu menjadi wajib untuk dilaksanakan. Dampak dari pelaksanaan perintah itu adalah rasa aman bagi yang memiliki amanah (ahlinya) dan juga bagi yang menunaikan amanah tersebut. Ini sesuai

dengan sabda Nabi Muhammad SAW (dalam Ibrahim, 1997:22), “*Tak ada iman bagi yang tak amanah dan tak ada agama bagi yang tak mengerjakan shalat. Kedudukan shalat dalam agama, seperti kedudukan kepala dalam tubuh.*” (*Kanz Al-Ummal 3/63*).

2. Surat al Anfaal [8] ayat 27, yang artinya : “ ... dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.”

Ibnu Katsir terkait dengan ayat ini mengatakan bahwa amanah adalah segala macam amal perbuatan yang diamanahkan Allah SWT kepada hamba-hamba-Nya. Manusia berfungsi sebagai khalifah di bumi, dan diciptakan Tuhan bukan secara main-main melainkan untuk mengemban amanah (Bastaman, 2001:55).

Manusia yang mengimani dirinya sebagai khalifah Allah SWT, pasti akan menunaikan amanah itu dan melaksanakan amanah untuk mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sehingga tercipta rasa aman di bumi sehingga Tuhan pun senang karena perintahnya dipatuhi. Namun bagi yang tidak mengimani dirinya mendapat amanah menjadi khalifah di bumi mereka akan menyia-nyiaakan amanatnya dan itu merupakan perbuatan khianat dan pengingkaran terhadap perintah Allah SWT, seperti yang sudah diperingatkan oleh Nabi Muhammad, “*Yang pertama kali kalian sia-siakan dalam agama kalian adalah amanah.*” (H.R. Abu Dawud dari Syidad bin Aus, *Kanz Al-Ummal*, 3/63)

Hal ini banyak terjadi, terbukti dengan banyaknya bencana alam yang dikarenakan perbuatan tangan manusia di dalam pengelolaan bumi yang menyebabkan terjadinya kesengsaraan dan kebinasaan yang menimpa manusia dan makhluk yang ada di atas permukaan bumi maupun di dalam lautan.

3. Surat Al Mu’Minun [23] ayat 8 : “*Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.*”

Menurut Jauhari (2006:297), Allah SWT memandang amanah adalah bagian sifat orang-orang mukmin (orang beriman). Oleh karena itu dengan terpeliharanya amanat-amanat dan janji tersebut dengan tidak mengkhianatinya, akan menjadikan dirinya tidak berbuat dzalim sehingga akan menimbulkan rasa aman.

Selain itu juga dengan memelihara amanat dan janji yang dipikulnya dengan penuh keimanan dan keikhlasan, maka Allah akan membantu untuk memeliharanya sesuai sabda Nabi Muhammad SAW, *“Barang siapa yang mengambil harta orang lain dengan maksud mengurusnya, Allah akan mengurusnya. Sedang barang siapa yang mengambil harta itu dengan maksud merusaknya, Allah pun akan merusaknya.”* (H.R. Bukhari)

4. Surat Al Ahzab [33] ayat 72: *“ Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zhalim dan amat bodoh “*

Bumi yang diciptakan oleh Allah SWT perlu dikelola dengan baik. Allah menawarkan kepada langit, bumi dan gunung-gunung namun semuanya tidak bersedia dan hanya manusia yang bersedia untuk bertanggung jawab pengelolaannya (Mubarok, 2009:232).

Tanggung jawan pengelolaan yang dipikul oleh manusia untuk mengelola bumi ini adalah dengan menerapkan amanah sebagai tuntutan syariat (Jauhari, 2006:297) di dalam pengelolaan bumi untuk kesejahteraan dan keamanan seluruh makhluk di atas bumi.

Demi kesejahteraan dan keamanan makhluk di atas bumi, maka amanah sebagai tuntutan syariat tidak akan mampu diemban oleh orang yang lemah (Al Ghazali, 2001:98). Sehingga pada awalnya ditawarkan pada langit, bumi dan gunung-gunung namun semuanya enggan menerimanya dikarenakan mereka takun akan berlaku khianat. Ini mengindikasikan bahwa amanat tersebut sangat berat untuk dilaksanakan, sehingga manusia diharapkan jangan menganggap enteng terhadap amanah yang diembannya itu.

5. Surat Al Baqarah [2] ayat 283: *“ Jika kamu dalam perjalanan (dan bermuamalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). Akan tetapi, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaknya ia bertakwa kepada Allah Tuhannya.”*

Kata amanat dalam ayat ini diartikan sebagai hutang. Allah menghendaki agar yang berhutang menunaikan amanatnya (hutangnya). Al-Qurtubi Rahimahullah (dalam Ibrahim, 1997:22) mengatakan bahwa syarat yang berkenaan dengan amanat yang wajib ditunaikan tanpa ditunda-tunda.

Sudah menjadi hal umum, orang yang berhutang menunda-nunda untuk melunasi hutang yang dipercayakan padanya. Ada yang dikarenakan belum adanya kemampuan untuk melunasi hutang, ada juga yang tidak memprioritaskan untuk melunasi hutang tersebut walaupun sudah memiliki kemampuan untuk itu. Padahal secara psikologis, bila sudah memiliki kemampuan untuk melunasi hutangnya kemudian ditunaikan hutangnya, maka akan timbul rasa nyaman baik yang berhutang maupun yang memberi hutang.

Hal tersebut sesuai dengan hadist Rasulullah, dalam Ibrahim, 2006: 301 dari Ubadah bin Ash Shamit Nabi SAW bersabda, *“Tetapkan bagiku enam jaminan dari diri kalian maka aku akan jamin kalian dengan surga. Jujurlah jika kalian bicara, tepatilah jika kalian berjanji, tunaikan jika kalian diberi amanah, peliharalah kemaluan kalian, tundukkan pandangan kalian, dan tahanlah tangan kalian.”* (H.R. Ahmad dan Hakim, Hakim berkomentar, “Sanadnya sah”, *Al-Tarhib Wa Al-Tarhib*, 3/597).

Baik ayat-ayat dalam al-Qur'an maupun hadist-hadist Nabi, kata amanah memiliki arti dan bentuk yang berbeda namun tetap terkait dengan keimanan seseorang didalam menjalankan perintah Allah dan sunnah Nabi untuk selalu bersikap amanah (terpercaya) sehingga akan menciptakan rasa aman dan kesejahteraan di bumi ini.

Dengan demikian pengertian sikap amanah adalah sikap mental seseorang terkait dengan keimanan seseorang didalam menjalankan perintah Allah dan sunnah Nabi untuk menciptakan rasa aman dan kesejahteraan di bumi ini. Dan menurut Mubarak (2009:233), sikap mental seseorang untuk menciptakan rasa aman dan sejahtera baik bagi dirinya maupun orang lain adalah sikap mental yang di dalamnya terkandung unsur kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan kepada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran kepada diri sendiri.

### 2.3.2. Pengertian Sikap Amanah Guru

Guru sebagai pendidik mendapat perintah baik dari sekolah maupun *stake holder* sekolah (Yayasan atau Dinas Pendidikan) untuk mengajar dengan mentrasfer ilmunya dengan baik kepada yang berhak menerimanya, yaitu peserta didiknya. Ilmu yang harus diajarkan itu merupakan amanah yang harus diberikan kepada peserta didiknya sebagai yang berhak menerimanya. Jika guru sudah mengajar untuk mentransfer ilmunya dengan upaya yang semaksimal mungkin, maka guru sesuai dengan Surat An Nisaa' [4] ayat 58 dikatakan sudah melaksanakan perintah Allah untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak, dan juga sudah melaksanakan sunnah Nabi yaitu dengan menepati janjinya serta menunaikan amanah yang diberikan padanya.

Selain itu juga, sesuai surat Al Mu'Minun [23] ayat 8 : *“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”* Guru mendapatkan amanah berupa titipan yang harus dijaga, dipelihara dan disayangi. Amanah yang berupa titipan itu adalah peserta didik yang dipercayakan oleh orangtua/wali murid dari peserta didik tersebut. Menurut Jauhari (2006:297), Allah SWT memandang amanah adalah bagian sifat orang-orang mukmin (orang beriman). Oleh karena itu dengan terpeliharanya amanat-amanat dan janji tersebut dengan tidak mengkhianatinya, akan menjadikan dirinya tidak berbuat dzalim sehingga akan menimbulkan rasa aman bagi orangtua/wali murid.

Bila seorang guru menjadikan peserta didiknya sebagai titipan atau amanah yang harus dipelihara, dijaga, dan disayangi sehingga menimbulkan rasa aman dan sejahtera bagi orangtua/wali muridnya tentu guru yang demikian memiliki sikap mental yang terkait dengan keimanan didalam menjalankan perintah Allah dan sunnah Nabi SAW. Sikap seperti ini, menurut Mubarak (2009:233) adalah sikap mental yang di dalamnya terkandung unsur kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan kepada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran kepada diri sendiri. Dengan demikian, guru yang memiliki sikap mental seperti ini, adalah guru yang memiliki sikap amanah sesuai dengan perintah Allah dan Rasulnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dimana peran dan tugas guru selalu berhadapan dengan orang lain, baik dengan peserta didik, rekan guru, staf sekolah, pimpinan sekolah, orang tua/wali murid, maupun masyarakat sekitar, maka seorang guru harus memiliki sikap

yang dapat menciptakan rasa aman dan sejahtera bagi mereka, terlebih khusus bagi peserta didiknya sebagai titipan yang diamanahkan oleh orang tua/wali dari peserta didiknya.

Dengan demikian, mengacu pengertian sikap amanah dari Mubarok (2009:233), maka sikap amanah guru adalah sikap mental seorang guru yang di dalamnya terkandung unsur kepatuhan kepada hukum, tanggung jawab kepada tugas, kesetiaan kepada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad dan kejujuran kepada diri sendiri.

### 2.3.3. Aspek-Aspek Sikap Amanah

Dari pengertian sikap amanah guru yang mengacu pada pengertian sikap amanah dari Mubarok, maka dalam sikap amanah guru terkandung unsur atau aspek berupa: (1) kepatuhan, (2) tanggung jawab, (3) kesetiaan, (4) keteguhan, (5) kesucian, dan (6) kejujuran.

#### 1. Kepatuhan.

Guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik, terikat dengan peraturan dan perundangan yang berlaku. Peraturan dan perundangan yang harus dipatuhi guru antara lain adalah UU Guru dan Dosen, PP tentang Guru, PP Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, PP Tentang Kedudukan PNS, Kode Etik Guru Indonesia, Tata Tertib Sekolah, dan sejenisnya.

Kepatuhan guru terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas akan menjamin terlindunginya hak-hak peserta didik untuk mendapatkan pendidikan, karena guru tidak akan sering mangkir dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan atau tidak aktif dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik. Dengan demikian maka tujuan pendidikan akan bisa di capai yaitu untuk mencerdaskan bangsa.

Untuk lebih menguatkan kepatuhan guru akan peraturan dan perundangan yang berlaku, maka sesuai Kode Etik Guru Indonesia pasal 3 ayat 1 s.d 3 tentang Sumpah/Janji Guru Indonesia, maka guru ketika dilantik untuk memegang jabatan guru mengucapkan sumpah/janji di hadapan pengurus organisasi profesi guru dan pejabat yang berwenang di wilayah kerja masing-masing dan dihadiri oleh penyelenggara satuan pendidikan.

Pengucapan sumpah/janji guru Indonesia sebagai wujud pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

2. Tanggung jawab.

Tugas dan fungsi guru, tidak sekedar untuk di ucapkan di dalam sumpah/janji guru, melainkan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab baik kepada diri sendiri, murid, orang tua/wali murid, sekolah, maupun masyarakat; dan yang paling tinggi adalah tanggung jawab kepada Allah SWT.

Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus lebih mengutamakan kepentingan peserta didik, bukan kepentingan diri guru sendiri. Keberhasilan belajar peserta didik harus menjadi target utama, kemudian baru kepentingan diri maupun kepentingan yang lain.

Tanggung jawab artinya setiap keputusan dan tindakan harus diperhitungkan secara cermat implikasi-implikasinya yang timbul bagi kehidupan manusia dengan memaksimalkan kesejahteraan dan meminimalkan *mafsadat* dan *mudharat* (Mubarok, 2009:237). Maksudnya, guru dalam menjalankan tugas harus memaksimalkan pemberdayaan kompetensi yang dimiliki demi keberhasilan pembelajaran dan meminimalkan pembelajaran yang tidak kondusif sehingga mengakibatkan prestasi belajar peserta didik menurun.

3. Kesetiaan.

Sesuai dengan UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 40 ayat (2) b, guru mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan komitmen ini, maka guru memiliki tugas sebagai amanat yang harus dilaksanakan dengan penuh kesungguhan dan loyalitas atau kesetiaan yang tinggi. Kesetiaan guru kepada komitmen profesionalnya akan membawa dampak yang positif baik kepada guru, peserta didik, maupun sekolah. Karena guru akan tetap menjunjung tinggi komitmennya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan sungguh-sungguh.

Bila guru tidak memiliki rasa kesetiaan kepada komitmennya, maka tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik tidak akan terlaksana dengan maksimal. Peserta didik akan dirugikan dengan sikap guru yang tidak sungguh-sungguh dalam tugasnya, karena guru kehilangan orientasi dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik.

Guru yang setia pada komitmen profesionalnya, maka guru akan sungguh-sungguh dalam memberi pengajaran, guru akan menyediakan waktu untuk memberikan kegiatan penunjang (ekstrakurikuler), dan juga guru tidak akan kehilangan kesempatan untuk mengikuti perkembangan mata pelajaran yang diampu karena pikiran dan tenaganya terfokus hanya kepada tugas yang diembannya. Sehingga tidak sulit bagi guru yang setia kepada komitmen profesionalnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh, karena kesungguhan dan kesetiaan pada komitmen menjadi modal utama untuk mencapai keberhasilan di dalam tugas dan pekerjaan.

#### 4. Keteguhan.

Sesuai Kode Etik Guru Indonesia pasal 3 ayat 1 s.d 3 tentang Sumpah/Janji Guru Indonesia, maka guru ketika dilantik untuk memegang jabatan guru mengucapkan sumpah/janji di hadapan pengurus organisasi profesi guru dan pejabat yang berwenang di wilayah kerja masing-masing dan dihadiri oleh penyelenggara satuan pendidikan.

Pengucapan sumpah/janji guru Indonesia sebagai wujud pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Sebagai bukti implementasi dari pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral tersebut, maka guru harus memiliki keteguhan dalam memegang sumpah/janji itu. Karena dengan keteguhan memegang sumpah/janji, maka guru akan senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan pemahaman, penerimaan, penghormatan dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

5. Kesucian.

Dikatakan di dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 Pasal 40 ayat (2) b, bahwa guru berkewajiban memiliki komitmen profesional untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan.

Komitmen profesional seorang guru untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan harus disertai dengan tekad yang kuat. Karena untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan tidaklah mudah. Banyak rintangan yang menghadang untuk mewujudkan komitmen profesional itu, sehingga banyak guru yang mementingkan kepentingan dirinya sendiri demi mengejar keuntungan dengan mengorbankan peserta didiknya untuk memberi pengajaran yang asal-asalan kemudian ditambah dengan les tambahan dengan kompensasi materi.

Selain kuat, tekad juga harus suci bersih terbebas dari unsur-unsur yang dapat merusak komitmen tersebut. Dengan kesucian tekad yang kuat maka upaya untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan menjadi lebih mudah. Guru hanya berpegang teguh pada komitmen profesionalnya dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara sungguh-sungguh dan ikhlas lahir dan batin demi tercapainya peningkatan mutu pendidikan.

6. Kejujuran

Guru sebagai orang yang beriman, sudah selayaknya memiliki sifat-sifat dan akhlak yang mulia. Karena guru merupakan insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, khususnya oleh peserta didik yang dalam melaksanakan tugas berpegang teguh pada prinsip "*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*".

Salah satu sifat yang harus dimiliki guru adalah kejujuran. Kejujuran atau jujur menurut Jauhari (2006:258) adalah pemberitahuan seseorang atas apa-apa yang ia yakini benarnya. Pemberitahuan itu meliputi setiap yang menunjukkan kepada yang dimaksud, baik berupa perkataan ataupun tindakan seperti menulis dan menunjuk.

Karena guru tugasnya adalah mendidik, maka guru punya kewajiban untuk menyampaikan atau mentransfer ilmu pengetahuan, tingkah laku dan budaya kepada muridnya (Mubarok, 2009:236-237).

Dengan kejujuran ini, murid atau peserta didik akan mendapatkan transfer ilmu pengetahuan, tingkah laku dan budaya dari guru secara utuh tanpa di kurang-kurangi atau diselewengkan. Sehingga nantinya murid-murid itu akan menjadi manusia-manusia bermartabat dan berbudaya tinggi (Mubarok, 2009:237).

Jujur itu menurut Jauhari (2006:274-294) terbagi menjadi dua jenis, yaitu jujur yang terpuji dan jujur yang tercela. Jujur yang terpuji terbagi lagi menjadi tiga jenis, yaitu: (1) jujur pada niat; (2) jujur dalam perkataan; dan (3) jujur dalam perbuatan. Sedangkan jujur yang tercela terbagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) mengumpat; dan (2) menghasut.

Terkait dengan guru, diharapkan guru memiliki sifat jujur yang terpuji dan menghindari sifat jujur yang tercela, karena guru sebagai orang yang memiliki kewajiban untuk mendidik hanya memberi ilmu pengetahuan, tingkah laku dan budaya yang terpuji saja.

Di dalam memberikan atau mentransfer ilmu pengetahuan, tingkah laku maupun budaya kepada peserta didiknya, selain jujur kepada peserta didik, yang lebih penting lagi adalah guru jujur pada dirinya sendiri. Karena guru memiliki peluang untuk berlaku tidak jujur kepada peserta didiknya dan tidak diketahui.

Guru juga mampu untuk berdusta pada dirinya sendiri, namun hati nuraninya tidak bisa dibohongi dan sangat mengetahui bahwa yang dilakukan adalah dusta. Ini tentu akan menimbulkan konflik batin yang merusak yang akan berakibat kepada penyelewengan tugas guru sebagai pendidik.

Guru harus (1) jujur dalam berniat untuk mengajar, artinya niat yang ditetapkan dalam hatinya adalah semata-mata untuk memberikan atau mentransfer ilmu pengetahuannya, bukan niat agar dirinya dikatakan sebagai guru yang pandai, hebat dan bertanggung jawab. Kemudian (2) jujur dalam perkataan, yang artinya guru selalu menjaga lisannya dari dusta, ucapan yang palsu, kesaksian palsu, dan dari setiap yang bertentangan dengan fakta. Dan guru harus (3) jujur dalam perbuatan, yang artinya apa yang dilakukan oleh guru harus sesuai dengan kata hatinya. Tidak ada pertentangan apa yang diperbuat oleh guru dengan apa yang dikatakan olehnya, sehingga membingungkan peserta didik di dalam proses pembelajarannya.

Dengan melakukan kejujuran pada dirinya sendiri, baik jujur dalam niat, jujur dalam perkataan, maupun jujur dalam perbuatan maka guru akan menjadi figur yang berwibawa, mantap dan konsisten sehingga sangat pantas bila guru dikatakan sebagai teladan yaitu orang yang digugu (dipatuhi) dan ditiru (dicontoh).

## **2.4 Pengujian Model**

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang guru dalam mendidik anak-anak didiknya sangat tergantung dengan kualitas proses belajar mengajar yang diindikasikan dengan hasil dan perilaku sebagai wujud dari kinerja guru yang dimilikinya. Kinerja guru yang dimiliki oleh guru berupa aspek-aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional merupakan aspek kinerja yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Integrasi dan interaksi aspek-aspek tersebut akan membentuk kinerja guru yang menghasilkan prestasi anak-anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan yang dicapai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Bila salah satu atau lebih aspek kinerja yang dimiliki oleh guru kurang baik, maka guru bisa dikatakan kinerja guru tersebut kurang baik. Dengan demikian berarti guru tersebut kurang dapat menjamin untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Semua guru memang harus memiliki aspek-aspek kinerja tersebut, hanya kualitas dari aspek-aspek itu yang tidak bisa dipelihara oleh setiap guru. Banyak yang melalaikan aspek-aspek kinerja tersebut karena guru merasa sudah menguasainya, padahal untuk menguasai aspek tersebut harus dipelihara, dilatih, dievaluasi, bahkan kalau perlu ditingkatkan.

Agar guru-guru selalu menjaga kualitas kinerja melalui aspek-aspeknya, maka setiap guru harus memiliki etos kerja yang baik berupa perilaku mengajar positif yang berakar atas kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, dan semangat. Tanpa kesemua ini mustahil guru akan terjaga dan terpelihara atau bahkan meningkat kualitas kerjanya. Bisa dibayangkan seorang guru yang perilaku mengajarnya jauh dari positif, maka akan berdampak buruk baik bagi siswa maupun pada dirinya sendiri. Siswa akan meniru perilaku yang kurang positif tersebut, dan guru akan merosot aspek kepribadiannya di mata murid-muridnya. Begitu juga dengan kesadaran yang kurang

kental dari seorang guru dalam belajar mengajar. Guru tidak memiliki kesadaran yang baik akan pilihan hidupnya ini, sehingga tidak mampu membangun ketertarikan pada bidang pengajaran dan pendidikan, malas untuk mencoba sesuatu dalam metode pengajaran (inovasi pengajaran), sehingga guru mengajar dengan cara-cara yang monoton dan membosankan. Hal ini juga berakibat kurang baik bagi siswa maupun si guru itu sendiri. Siswa akan cepat jenuh, letih, dan tidak konsentrasi yang berakibat akan menurunnya prestasi belajarnya. Gurupun akan menurun aspek sosial maupun aspek profesionalnya, karena guru tidak memperoleh respon dan apresiasi yang baik dari para siswanya.

Selain itu juga, dengan sikap amanah yang dimiliki berupa kepatuhan, tanggung jawab, kesetiaan, keteguhan, kesucian, kejujuran, kerja keras, yang semuanya demi mencapai keridha'an Allah pasti akan menjamin kualitas kinerja guru akan meningkat, minimal terpelihara dengan baik. Guru yang mengajar dengan segala kepatuhannya, bertanggungjawab, setia pada pekerjaannya, mengajar dengan jujur dan bekerja keras demi mencari keridha'an Allah tentu akan memberi dampak psikologis yang baik bagi para siswa maupun dirinya. Guru akan selalu bersemangat memberikan ilmunya, selalu berinovasi didalam belajar mengajarnya dan selalu mengevaluasi hasil pengajarannya demi hasil atau prestasi yang didambakan oleh setiap siswa. Dengan hal itu tanpa disadari kinerja guru akan selalu terpelihara bahkan berpotensi meningkat baik kualitasnya.

Dari uraian tersebut, baik etos kerja maupun sikap amanah yang dimiliki guru memiliki hubungan yang sangat berarti bagi kualitas kinerja guru yang mana akan mempengaruhi secara positif kinerja dari seorang guru. Oleh karena itu penulis berasumsi bahwa etos kerja dan sikap amanah memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

## **2.5 Penerapan Teori dalam Pemecahan Masalah**

Meskipun sudah banyak guru memperoleh kesejahteraan yang relatif lebih baik, namun masih banyak masyarakat yang mengeluhkan sikap dan perilaku guru di sekolah yang selalu membebani siswanya dan orangtua dengan biaya-biaya pendidikan yang kurang penting untuk di keluarkan. Banyak guru yang masih malas mengajar dan menggantinya dengan memberi catatan berupa fotocopy yang harus mengeluarkan biaya.

Tidak sedikit guru yang lebih mementingkan kerja sambilannya daripada mengajar sebagai tugas pokoknya demi memperoleh uang tambahan.

Terkait dengan permasalahan yang sering diungkap oleh masyarakat, masalah kinerja guru yang banyak mendapat keluhan masyarakat. Setiap hari ada setengah juta guru yang bolos. Wakil Menteri Pendidikan Nasional (Wamendiknas), Fasli Jalal berujar: *"Ini sebuah fakta pahit dari potret pendidikan negeri ini"*. Menurutnya. *"jika guru absen mengajar maka anak didik akan merugi selama satu hari tanpa ada transfer ilmu pengetahuan."* Padahal antara keduanya bersinergi untuk mencerdaskan bangsa.

Sebenarnya hal-hal tersebut tidak perlu terjadi, bila guru memiliki etos kerja dan sikap amanah yang baik. Etos kerja dan sikap amanah sangat berhubungan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Bila hubungan ini dimanfaatkan dalam setiap persyaratan untuk peningkatan kualifikasi, sertifikasi guru dalam jabatan dan pendidikan dan latihan guru (PLG) bagi guru yang tidak lulus sertifikasi tentunya akan menjamin bahwa guru setelah lulus sertifikasi akan menjadi guru yang memiliki kinerja guru yang lebih baik.

## **2.6 Penelitian yang Sudah Dilaksanakan**

Sejauh ini menurut pengamatan penulis, belum ada penelitian tentang hubungan antara etos kerja dan sikap amanah dengan kinerja guru. Namun penelitian yang menggunakan variable etos kerja, sikap amanah, maupun kinerja guru secara terpisah sudah ada yang melakukan. Penelitian mengenai etos kerja sebelumnya dilakukan oleh Sabar (2004), dengan judul "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pengetahuan Pengelolaan Informasi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Daya Bersaing Kepala Sekolah Dasar di Kota Malang, Jawa Timur". Dari hasil penelitiannya, Sabar menemukan adanya pengaruh antara etos kerja terhadap daya saing kepala sekolah. Untuk penelitian mengenai sikap amanah sebelumnya dilakukan oleh Melati (2010), dengan judul "Hubungan Qana'ah dan Amanah dengan Keharmonisan Rumah Tangga Muslim Usia Madya pada Majelis Ta'lim di Depok". Dari hasil penelitiannya, Melati menemukan adanya hubungan antara sikap amanah dengan keharmonisan rumah tangga muslim usia madya. Sedangkan penelitian mengenai kinerja guru sebelumnya dilakukan oleh Ponidi (2005), dengan judul "Kinerja Guru Ditinjau dari Motivasi, Profesionalitas, dan Persepsi Sebagai Guru di SMP

Pangudi Luhur Bintang Laut, Surakarta”. Dari hasil penelitiannya, Ponidi menemukan adanya hubungan antara motivasi, profesionalitas, dan persepsi dengan kinerja guru.



### 3. METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab ini berkenaan dengan metodologi penelitian adalah mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel penelitian dan metode pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, desain penelitian, instrumen dan alat ukur, metode dan teknik analisis data.

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kota Jakarta Selatan dan Kota Bekasi dikarenakan SMA-SMA Islam Al-Azhar dibawah binaan YPI Al-Azhar ada di dua kota tersebut. Adapun sekolahnya yang berada di sekitar Kota Jakarta sebagai subjek penelitian adalah SMA Islam 1, SMA Islam 2 dan SMA Islam 3 Al-Azhar dan yang di Kota Bekasi adalah SMA Islam 4 Al-Azhar.

##### 3.1.2 Waktu Penelitian

Proses penelitian yang akan penulis lakukan diharapkan dapat selesai dalam waktu 6 bulan, mulai dari usulan penelitian sampai menyelesaikan laporan tesis. Jadwal penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Tahap 1 : Usulan Penelitian	■	■					
2	Tahap 2 : Bimbingan Tesis							
	a. Penyusunan Instrumen			■	■			
	b. Seminar Tesis					■		
	c. Uji Coba Instrumen					■		
	d. Pelaksanaan Penelitian						■	
	e. Analisis & Pengolahan Data						■	
3	Tahap 3 : Sidang Tesis							
	a. Sidang Tesis						■	
	b. Sidang Perbaikan Tesis							■
	c. Penyusunan Jurnal							■

### 3.2 Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas Islam Al-Azhar Jakarta dan Bekasi. Jumlah keseluruhan guru dari Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar ini sebanyak 125 orang yang terdiri sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Jumlah Guru di SMA-SMA Islam Al-Azhar

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA ISLAM 1 AL-AZHAR	33
2.	SMA ISLAM 2 AL-AZHAR	23
3.	SMA ISLAM 3 AL-AZHAR	38
4.	SMA ISLAM 4 AL-AZHAR	31
<b>Total</b>		<b>125</b>

Sumber: Ditjen PMPTK Kemdiknas, 2010

#### 3.2.2 Sampel

Untuk memilih sample yang mewakili populasi guru tersebut, digunakan teknik sampling “*proporsional random sampling*”. Teknik pengambilan sampel ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Proporsional artinya jumlah guru sebagai sampel yang diambil sebanding dengan jumlah guru pada setiap SMA Islam Al-Azhar.
2. Random artinya, bahwa seluruh guru pada semua SMA Islam Al-Azhar mendapat kesempatan sama untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

Jumlah sampel yang akan diambil datanya sebanyak 50% yang berjumlah setelah digenapkan menjadi 65 orang guru dengan proporsi dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Proporsi Sampel

No.	Jenjang	Proporsi (%) (pembulatan)	Jumlah (pembulatan)
1.	SMAI 1 Al-Azhar	26	17
2.	SMAI 2 Al-Azhar	19	12
3.	SMAI 3 Al-Azhar	30	20
4.	SMAI 4 Al-Azhar	25	16
	Jumlah	100	65

### 3.2.3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau metode kusioner. Dengan metode ini, responden akan diajukan serangkaian atau daftar pernyataan secara sistematis menggunakan angket atau kuesioner. Angket ini diberikan kepada setiap responden untuk diisi, Setelah diisi, angket dikembalikan kepada peneliti.

## 3.3. Deskripsi Instrumen Penelitian

### 3.3.1. Variabel Kinerja Guru (Y)

#### 1). Definisi Konseptual Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu wujud hasil dan perilaku seorang guru berupa perpaduan aspek-aspek: (1) pedagogik; (2) kepribadian; (3) sosial; dan (4) profesional yang dapat dicapai seorang guru dengan orientasi prestasi dalam sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### 2). Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja Guru dioperasionalkan dalam bentuk skor yang diperoleh dari guru SMA Islam Al-Azhar tentang wujud hasil dan perilaku yang diukur dengan skala Likert melalui indikator: (1) aspek pedagogik; (2) aspek kepribadian; (3) aspek sosial; dan (4) aspek profesional yang dapat dicapai seorang guru dengan orientasi prestasi dalam sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### 3). Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Skala kinerja guru diukur berdasarkan: aspek (1) pedagogik (2) kepribadian (3) sosial dan (4) profesional yang dimiliki guru yang dikembangkan dari kompetensi inti guru berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Aspek pedagogik diukur dengan 37 item pernyataan, aspek kepribadian diukur dengan 13 item pernyataan, aspek sosial diukur dengan 9 item

pernyataan, dan aspek profesional diukur dengan 15 soal. Dengan kisi-kisi pengukuran skala kinerja gurunya sebagai berikut:

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Pengukuran Skala Kinerja Guru

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Aspek pedagogik	2,4,6,8,10,12,14, 16,18,20,22,24, 26,28,30,32,34,36	1,3,5,7,9,11,13,15,1 7,19,21,23,25,27,29, 31,33,35,37	37
2	Aspek kepribadian	38,40,42,44, 46,48,50	39,41,43,45 47,49	13
3	Aspek sosial	52,54,56	51,53,55,57,59	9
4	Aspek profesional	60 – 74	0	15
Jumlah		44	30	74

### 3.3.2. Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

#### 1). Definisi Konseptual Etos Kerja Guru

Etos kerja guru adalah seperangkat perilaku belajar dan mengajar positif yang berakar pada (1) kesadaran yang kental, (2) keyakinan yang fundamental, (3) komitmen yang total dan (4) semangat dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah.

#### 2). Definisi Operasional Etos Kerja Guru

Etos kerja guru dioperasionalkan dalam bentuk skor yang diperoleh dari guru SMA Islam Al-Azhar tentang seperangkat perilaku belajar dan mengajar positif yang diukur dengan skala likert melalui indikator (1) kesadaran yang kental, (2) keyakinan yang fundamental (3) komitmen yang total dan (4) semangat dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah.

#### 3). Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja Guru

Dalam bab 2 telah dijelaskan bahwa etos kerja guru diukur berdasarkan indikator (1) Kesadaran yang kental; (2) Keyakinan yang fundamental; (3) Komitmen yang total; dan (4) Semangat. Semua indikator diukur masing-masing dengan 4 item pernyataan, 2 item pernyataan favorabel, dan 2 item pernyataan unfavorabel. Dengan kisi-kisi mengenai pengukuran skala etos kerja guru sebagai berikut:

Tabel 3.5

## Kisi-Kisi Pengukuran Skala Etos Kerja Guru

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kesadaran yang kental	1,3	2,4	4
2	Keyakinan yang fundamental	5,7	6,8	4
3	Komitmen yang total	9,11	10,12	4
4	Semangat	13,15	14,16	4
Jumlah		8	8	16

3.3.3. Variabel Sikap Amanah Guru ( $X_2$ )

## 1). Definisi Konseptual Sikap Amanah Guru

Sikap amanah guru adalah sikap mental seorang guru yang di dalamnya terkandung unsur (1) kepatuhan kepada hukum, (2) tanggung jawab kepada tugas, (3) kesetiaan kepada komitmen, (4) keteguhan dalam memegang janji, (5) kesucian dalam tekad dan (6) kejujuran kepada diri sendiri.

## 2). Definisi Operasional Sikap Amanah Guru

Sikap amanah guru dioperasionalkan dalam bentuk skor yang diperoleh dari guru SMA Islam Al-Azhar tentang sikap mental yang wajib dijaga, dilindungi dan ditunaikan dengan upaya keras yang diukur dengan skala likert melalui indikator (1) kepatuhan pada hukum, (2) tanggung jawab pada tugas (3) kesetiaan pada komitmen (4) keteguhan dalam memegang janji, (5) kesucian dalam tekad (6) kejujuran kepada diri sendiri

## 3). Kisi-kisi Instrumen Sikap Amanah Guru

Skala sikap amanah guru diukur berdasarkan indikator (1) kepatuhan pada hukum, (2) tanggung jawab pada tugas (3) kesetiaan pada komitmen (4) keteguhan dalam memegang janji, (5) kesucian dalam tekad dan (6) kejujuran kepada diri sendiri. Semua indikator diukur masing-masing dengan 4 item pernyataan, 2 soal favorabel, dan 2 item pernyataan unfavorabel. Dengan kisi-kisi mengenai pengukuran skala sikap amanah guru sebagai berikut:

Tabel 3.6

Kisi-Kisi Pengukuran Skala Sikap Amanah Guru

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	kepatuhan pada hukum	1,3	2,4	4
2	tanggung jawab pada tugas	5,7	6,8	4
3	kesetiaan pada komitmen	9,11	10,12	4
4	keteguhan dalam memegang janji	13,15	14,16	4
5	kesucian dalam tekad	17,19	18,20	4
6	kejujuran kepada diri sendiri	21,23	22,24	4
Jumlah		12	12	24

### 3.4 Model Desain Penelitian

Model desain dari penelitian ini merupakan gabungan dari kerangka teoritis yang ingin melihat hubungan dari variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini.



Gambar 3.1

Model Desain Penelitian

### 3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data dilalui dalam dua tahap pengumpulan, *pertama* adalah tahap persiapan di mana peneliti melakukan prosedur yang berkenaan dengan administratif, seperti melakukan konfirmasi dan meminta waktu para guru SMA-SMA Islam Al-Azhar untuk dapat melakukan penelitian terhadap mereka. *Kedua* adalah pelaksanaan, dimana peneliti melakukan pengumpulan data secara primer.

Maksud dari data primer di sini data yang didapatkan langsung dari subjek atau responden dengan menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner. Adapun pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Terdapat pilihan jawaban, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pilihan jawaban dan skoring untuk variabel-variabel penelitian tersebut dirincikan sebagai berikut:

Tabel 3.7  
Jawaban dan Skor Pernyataan Instrumen

No	Jawaban Pernyataan Sikap	Skor	
		Favorabel	Unfavorabel
1.	SS = Sangat Sesuai	5	1
2.	S = Sesuai	4	2
3.	AS = Agak Sesuai	3	3
4.	TS = Tidak Sesuai	2	4
5.	STS = Sangat Tidak Sesuai	1	5

Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan formula statistik *Multiple Regression* dengan dengan bantuan *software* SPSS, yaitu untuk mencari atau menetapkan pengaruh yang ada di antara variabel-variabel dalam data penelitian.

### 3.6 Uji Reabilitas dan Validitas Alat Ukur (*Cronbach's Alpha*)

Sebelum dilakukan analisis untuk menguji hipotesis, dilakukan dulu ujicoba instrumen terhadap item-item di dalam indikator sebagai alat tesnya. Uji coba ini untuk menguji reliabilitas instrumen dan validitas dari item-item tersebut. Semakin tinggi reliabilitas suatu instrumen semakin memberikan hasil pengukuran yang terpercaya (reliabel). Sedangkan semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasaran atau menunjukkan pada apa yang seharusnya diukur.

Untuk uji reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Nasution dan Usman (2006;116), jika koefisien reabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada di atas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Bila terjadi di dalam pengukuran nilai *Alpha* di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau tidak reliabel. Sedangkan uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation (r)*, bila suatu item nilai koefisiennya pada output SPSS  $\geq 0,300$  maka item tersebut dikatakan valid.

Uji coba instrumen ini dilakukan terhadap 30 orang guru SMA Islam Al-Azhar. Pemilihan guru-guru yang akan dilibatkan dalam uji coba instrumen ini juga digunakan teknik proporsional random sampling, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8  
Proporsi Sampel Uji Coba

No.	Jenjang	Proporsi (%) (pembulatan)	Jumlah (pembulatan)
1.	SMAI 1 Al-Azhar	26	8
2.	SMAI 2 Al-Azhar	19	6
3.	SMAI 3 Al-Azhar	30	9
4.	SMAI 4 Al-Azhar	25	7
	Jumlah	100	30

Dari hasil ujicoba instrumen variabel etos kerja, sikap amanah, dan kinerja guru terhadap 30 orang responden didapat hasil sebagai berikut:

1. Instrumen Etos Kerja Guru

Tabel 3.9

Reliability Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.723	.801	16

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 13.0, dapat dilihat bahwa variabel etos kerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.723 > 0,600$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dipercaya (*reliable*).

Tabel 3.10

Item-Total Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ETOS01	64.33	30.161	.384	.749	.708
ETOS02	64.73	28.961	.400	.583	.702
ETOS03	64.43	28.875	.527	.753	.695
ETOS04	64.83	30.489	.079	.485	.741
ETOS05	64.63	29.620	.243	.447	.717
ETOS06	64.80	28.786	.279	.498	.714
ETOS07	64.70	28.424	.513	.756	.693
ETOS08	64.57	26.668	.694	.801	.673
ETOS09	65.53	28.464	.208	.513	.729
ETOS10	64.20	29.062	.597	.712	.695
ETOS11	64.33	29.264	.482	.750	.700
ETOS12	64.17	30.213	.392	.631	.708
ETOS13	64.43	30.323	.331	.547	.711
ETOS14	65.80	29.269	.078	.582	.760
ETOS15	64.63	27.757	.505	.738	.690
ETOS16	64.87	27.913	.327	.435	.709

Dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang  $< 0,300$  yang diperoleh dalam variabel etos kerja guru pada Tabel 3.10, terdapat beberapa item yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan angka validitas dan reabilitas yang lebih baik. Item-item yang dikeluarkan adalah item ETOS04, ETOS05, ETOS06, ETOS09, dan ETOS14 dengan demikian yang dipergunakan adalah sebanyak 11 item.

Berikut nilai *Cronbach's Alpha* setelah item-item yang tidak valid dari variabel etos kerja dikeluarkan:

Tabel 3.11  
Reliability Statistics untuk Variabel Etos Kerja Guru yang Valid

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.843	11

2. Instrumen Sikap Amanah Guru

Tabel 3.12  
Reliability Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.862	24

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 13.0, dapat dilihat bahwa variabel sikap amanah guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.802 > 0,600$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dipercaya (*reliable*).

Tabel 3.13

## Item-Total Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AMANAHO1	95.93	85.168	.347	.	.796
AMANAHO2	95.97	91.068	-.109	.	.819
AMANAHO3	95.57	81.013	.599	.	.785
AMANAHO4	96.27	86.892	.059	.	.815
AMANAHO5	95.57	83.564	.664	.	.788
AMANAHO6	96.27	82.064	.274	.	.801
AMANAHO7	95.77	81.220	.711	.	.783
AMANAHO8	95.37	85.068	.470	.	.793
AMANAHO9	95.60	82.524	.619	.	.787
AMANAHO10	95.90	84.369	.257	.	.800
AMANAHO11	96.07	78.409	.637	.	.780
AMANAHO12	95.57	83.426	.490	.	.790
AMANAHO13	96.00	81.034	.417	.	.791
AMANAHO14	97.23	86.530	.059	.	.817
AMANAHO15	95.57	82.806	.593	.	.788
AMANAHO16	96.70	81.734	.263	.	.803
AMANAHO17	95.40	85.559	.474	.	.794
AMANAHO18	96.00	76.069	.614	.	.778
AMANAHO19	95.57	82.461	.624	.	.787
AMANAHO20	95.70	85.321	.289	.	.798
AMANAHO21	96.10	86.921	.119	.	.806
AMANAHO22	96.03	85.757	.149	.	.806
AMANAHO23	95.97	78.240	.510	.	.785
AMANAHO24	95.43	83.495	.609	.	.789

Dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang  $< 0,300$  yang diperoleh dalam variabel etos kerja guru pada Tabel 3.13, terdapat beberapa item yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan angka validitas dan reabilitas yang lebih baik. Item yang dihilangkan adalah item AMANAHO2, AMANAHO4,

AMANA06, AMANA10, AMANA14, AMANA16, AMANA20, AMANA21, dan AMANA22. Item alat ukur sikap amanah guru yang gugur sebanyak 9 item sehingga yang dipergunakan sebanyak 15 item.

Berikut nilai *Cronbach's Alpha* setelah item-item yang tidak valid dari variabel sikap amanah guru dikeluarkan:

Tabel 3.14

Reliability Statistics untuk Variabel Sikap Amanah Guru yang Valid

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.916	15

### 3. Instrumen Kinerja Guru

Tabel 3.15

Reliability Statistics untuk Variabel Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.948	74

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 13.0, dapat dilihat bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.938 > 0,600$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dipercaya (*reliable*).

Tabel 3.16

## Item-Total Statistics untuk Variabel Kinerja Guru

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA01	294.87	591.016	.425	.	.938
KINERJA02	294.90	590.645	.645	.	.936
KINERJA03	294.97	594.102	.423	.	.937
KINERJA04	294.80	602.786	.351	.	.938
KINERJA05	294.53	605.706	.372	.	.938
KINERJA06	294.77	600.737	.340	.	.938
KINERJA07	294.67	611.195	.097	.	.939
KINERJA08	294.63	596.171	.608	.	.937
KINERJA09	294.60	602.179	.363	.	.938
KINERJA10	294.63	595.895	.617	.	.937
KINERJA11	294.83	594.902	.466	.	.937
KINERJA12	294.77	595.495	.576	.	.937
KINERJA13	294.60	598.524	.640	.	.937
KINERJA14	294.63	595.689	.755	.	.936
KINERJA15	295.00	608.759	.106	.	.940
KINERJA16	294.80	599.821	.366	.	.938
KINERJA17	294.53	594.533	.443	.	.937
KINERJA18	294.70	594.148	.638	.	.937
KINERJA19	294.27	604.340	.540	.	.937
KINERJA20	294.60	598.248	.539	.	.937
KINERJA21	294.80	590.372	.588	.	.937
KINERJA22	294.83	592.764	.739	.	.936
KINERJA23	294.73	605.513	.239	.	.938
KINERJA24	294.67	593.609	.762	.	.936
KINERJA25	294.57	594.185	.515	.	.937
KINERJA26	294.70	597.321	.646	.	.937
KINERJA27	295.03	597.551	.330	.	.938
KINERJA28	294.53	594.051	.719	.	.936
KINERJA29	294.83	592.282	.612	.	.937
KINERJA30	294.37	600.378	.660	.	.937
KINERJA31	294.43	595.426	.622	.	.937
KINERJA32	294.73	598.892	.417	.	.937
KINERJA33	294.73	586.754	.630	.	.936
KINERJA34	294.47	597.499	.668	.	.937
KINERJA35	294.87	593.844	.668	.	.936
KINERJA36	294.60	589.490	.753	.	.936
KINERJA37	294.73	599.720	.343	.	.938
KINERJA38	294.23	607.702	.405	.	.938
KINERJA39	294.57	597.702	.552	.	.937
KINERJA40	294.63	594.861	.602	.	.937
KINERJA41	294.37	600.447	.476	.	.937
KINERJA42	294.53	590.189	.780	.	.936
KINERJA43	295.07	580.961	.731	.	.936
KINERJA44	294.77	594.806	.641	.	.937
KINERJA45	294.80	589.890	.529	.	.937
KINERJA46	294.37	605.620	.440	.	.938

KINERJA47	294.70	588.286	.715	.	.936
KINERJA48	294.60	597.972	.547	.	.937
KINERJA49	295.00	592.345	.377	.	.938
KINERJA50	294.67	582.506	.861	.	.935
KINERJA51	294.47	591.775	.731	.	.936
KINERJA52	296.27	608.547	.083	.	.941
KINERJA53	296.70	631.114	-.260	.	.943
KINERJA54	294.80	594.993	.406	.	.938
KINERJA55	294.43	599.495	.599	.	.937
KINERJA56	294.53	597.154	.681	.	.937
KINERJA57	294.67	608.161	.137	.	.939
KINERJA58	294.53	597.568	.665	.	.937
KINERJA59	294.83	597.178	.414	.	.937
KINERJA60	294.50	595.500	.616	.	.937
KINERJA61	297.40	629.490	-.471	.	.941
KINERJA62	294.67	587.126	.738	.	.936
KINERJA63	297.50	633.431	-.547	.	.941
KINERJA64	294.43	598.185	.732	.	.937
KINERJA65	297.67	634.506	-.756	.	.941
KINERJA66	294.33	598.920	.739	.	.937
KINERJA67	297.30	629.252	-.354	.	.941
KINERJA68	294.73	587.926	.660	.	.936
KINERJA69	297.27	636.202	-.682	.	.941
KINERJA70	294.63	595.620	.757	.	.936
KINERJA71	296.87	635.430	-.475	.	.942
KINERJA72	294.50	595.845	.658	.	.937
KINERJA73	297.47	633.292	-.596	.	.941
KINERJA74	294.47	598.051	.648	.	.937

Dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang  $< 0,300$  yang diperoleh dalam variabel kinerja guru pada Tabel 3.16, terdapat beberapa item yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan angka validitas dan reabilitas yang lebih baik. Item-item yang dikeluarkan adalah item KINERJA07, KINERJA15, KINERJA23, KINERJA52, KINERJA53, KINERJA57, KINERJA61, KINERJA63, KINERJA65, KINERJA67, KINERJA69, KINERJA71, dan KINERJA73. Jadi, item yang dikeluarkan ada 13 item dan yang dipergunakan adalah sebanyak 61 item.

Berikut nilai *Cronbach's Alpha* setelah item-item yang tidak valid dari variabel kinerja guru dikeluarkan:

Tabel 3.17

Reliability Statistics untuk Variabel Kinerja Guru yang Valid

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.972	61

### 3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang diajukan, setelah selesai uji reliabilitas dan validitas terhadap instrumen, maka item-item pernyataan yang valid dan reliabel saja yang akan dianalisis untuk uji hipotesis dengan *Multiple Regression*. Model persamaan regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon.$$

Selain itu juga ada beberapa metode analisis dan perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun metode dan teknik perhitungan tersebut adalah:

- (1) Analisis deskriptif variabel penelitian untuk melihat sebaran dan variasi data sampel;
- (2) Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) secara bersama-sama digunakan teknik analisis *Multiple Regression* dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

#### 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN TENTANG HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN SIKAP AMANAH DENGAN KINERJA GURU PADA SMA-SMA ISLAM YAYASAN PESANTREN ISLAM AL-AZHAR

Pada bab ini akan dijelaskan beberapa hasil penelitian berikut dengan pembahasannya yang merupakan pengolahan data empiris dari lapangan.

#### 4.1 Instrumen Hasil Uji Reabilitas dan Validitas

##### 4.1.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Kisi-kisi pengukuran skala variabel kinerja guru yang telah valid dan reliabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Kisi-Kisi Pengukuran Skala Kiner Guru Setelah Uji Validasi

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Aspek pedagogik	2,4,6,7,9,11,13,14,16,18,20,21,25,27,29,31,33	1,3,5,8,10,12,15,17,19,22,24,26,28,30,32,34	34
2.	Aspek kepribadian	35,37,39,41,43,45,47	36,38,40,42,44,46	13
3.	Aspek sosial	49,51,52	48,50,53	6
4.	Aspek profesional	54 – 61	-	8
Jumlah		36	25	61

##### 4.1.2 Variabel Etos Kerja Guru (X<sub>1</sub>)

Tabel 4.2

Kisi-Kisi Pengukuran Skala Etos Kerja Guru Setelah Uji Validasi

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kesadaran yang kental	1,3	2	3
2	Keyakinan yang fundamental	4	5	2
3	Komitmen yang total	7	6,8	3
4	Semangat	9,10	11	3
Jumlah		6	5	11

#### 4.1.3 Variabel Sikap Amanah Guru ( $X_2$ )

Tabel 4.3

Kisi-Kisi Pengukuran Skala Sikap Amanah Guru Setelah Uji Validasi

No	Indikator	Skala		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	kepatuhan pada hukum	1,2	-	2
2	tanggung jawab pada tugas	3,4	5	3
3	kesetiaan pada komitmen	6,7	8	3
4	keteguhan dalam memegang janji	9,10	-	2
5	kesucian dalam tekad	11,13	12	3
6	kejujuran kepada diri sendiri	14	15	2
Jumlah		11	4	15

#### 4.2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Dalam pengumpulan data penelitian, penulis membagikan kuesioner kepada 65 subjek yang merupakan guru-guru SMA Islam YPI Al-Azhar. Dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan semuanya kembali untuk diolah datanya. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 22 Mei - 14 Juni 2011, dengan cara meminta kesediaan subjek guru yang sedang melaksanakan tugas mengajar dan ujian akhir sekolah untuk mengisi kuesioner di sela-sela waktu sibuknya.

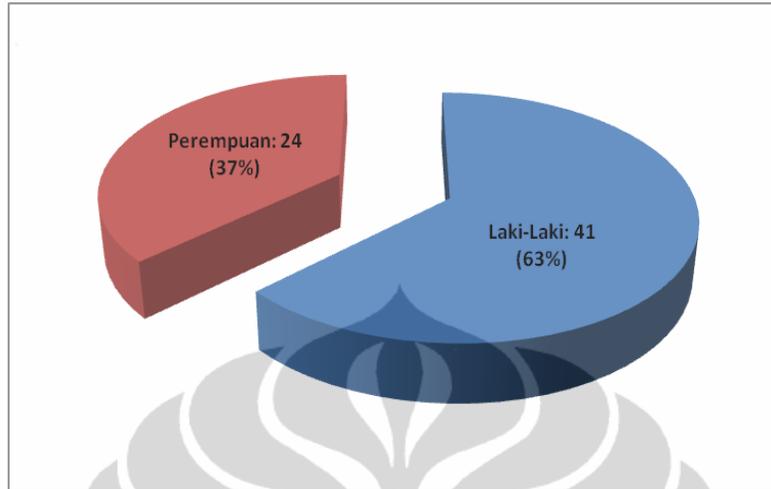
Penulis merasa perlu untuk menggambarkan karakteristik responden dengan tujuan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang data terkait etos kerja, sikap amanah, dan kinerja guru.

##### 4.2.1. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin digunakan untuk mengetahui karakteristik dasar dari subjek, berdasarkan jenis kelamin jumlah subjek yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 (63%), adapun jumlah subjek perempuan adalah 24 (37%), jenis kelamin subjek digambarkan berikut ini :

Gambar 4.1

Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

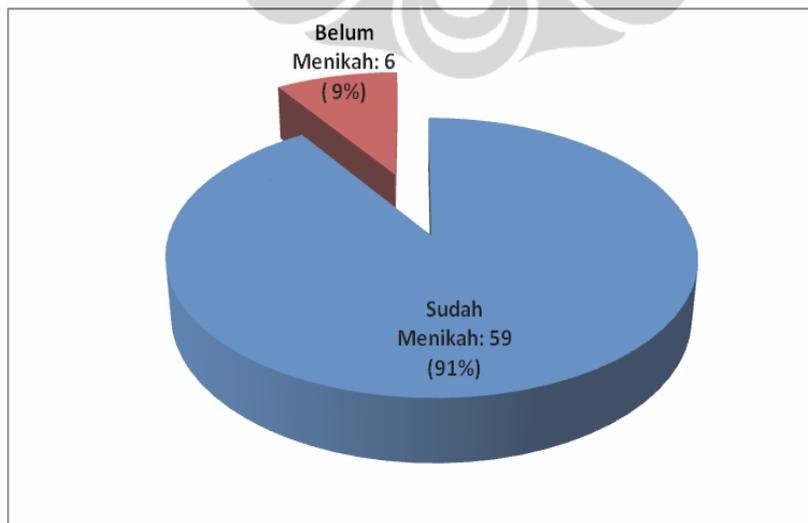


#### 4.2.2. Data Status Perkawinan Responden

Status perkawinan digunakan untuk mengetahui kematangan sikap dan mental dari subjek, berdasarkan status perkawinan jumlah subjek yang sudah menikah sebanyak 59 (91%), adapun jumlah subjek yang belum menikah adalah 6 (9%), status perkawinan subjek digambarkan berikut ini:

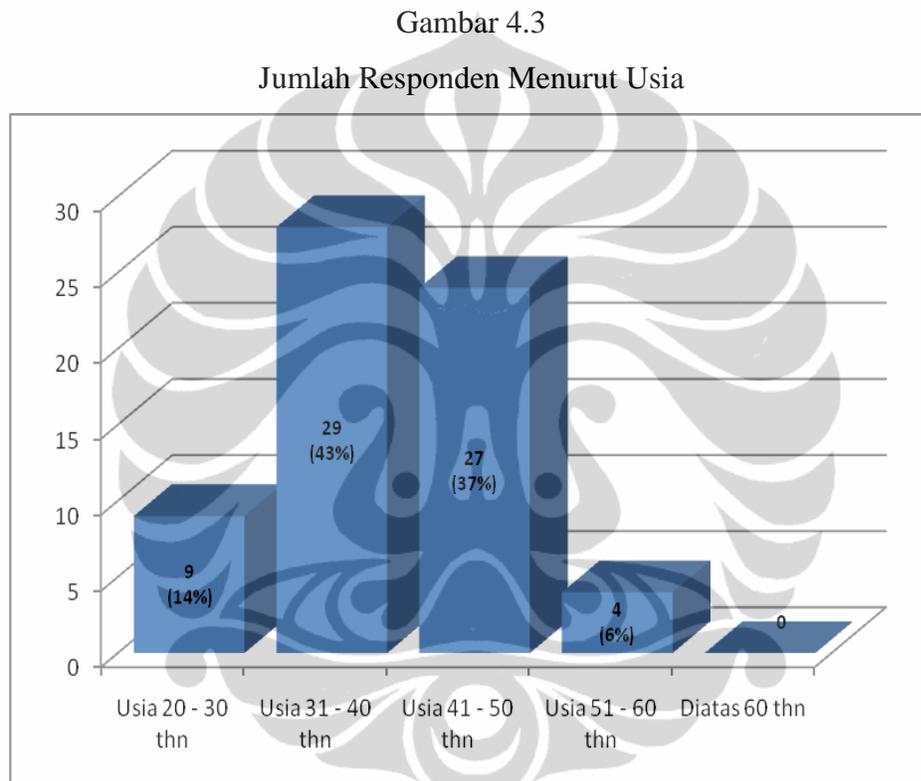
Gambar 4.2

Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan



#### 4.2.3. Data Usia Responden

Pada penelitian ini, usia subjek dikategorikan menjadi lima kategori, yaitu jumlah subjek yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 9 (14%), jumlah subjek yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 28 (43%), jumlah subjek yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 24 (37%), jumlah subjek yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 4 (6%) dan jumlah subjek yang berusia lebih dari 60 tahun sebanyak 0 (0%). Keterangan terperinci usia subjek dapat dilihat pada gambar berikut :

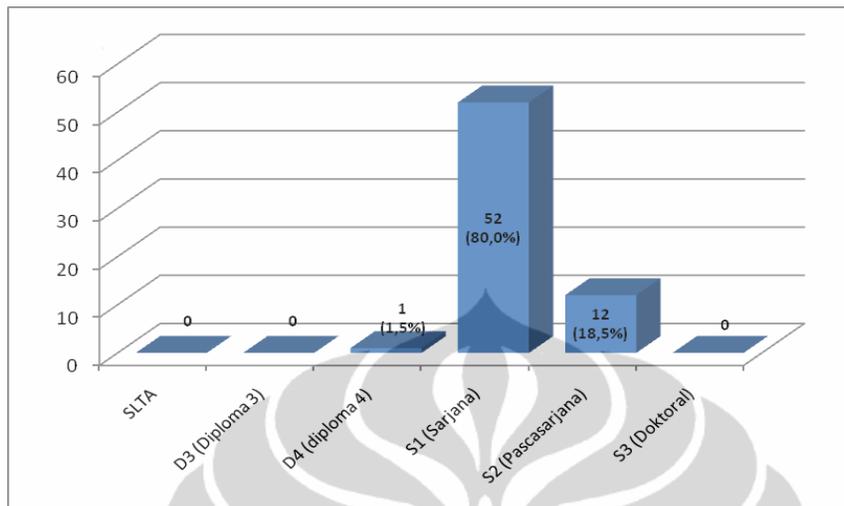


#### 4.2.4. Data Pendidikan Terakhir Responden

Dalam penelitian ini subjek yang sudah memenuhi kualifikasi akademik cukup besar, data tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir SLTA, D3, dan S3 sebanyak 0 (0%), D4 sebanyak 1(1,5%), S1 sebanyak 52 (80,0 %), dan S2 sebanyak 12(18,5%).

Gambar 4.4

Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

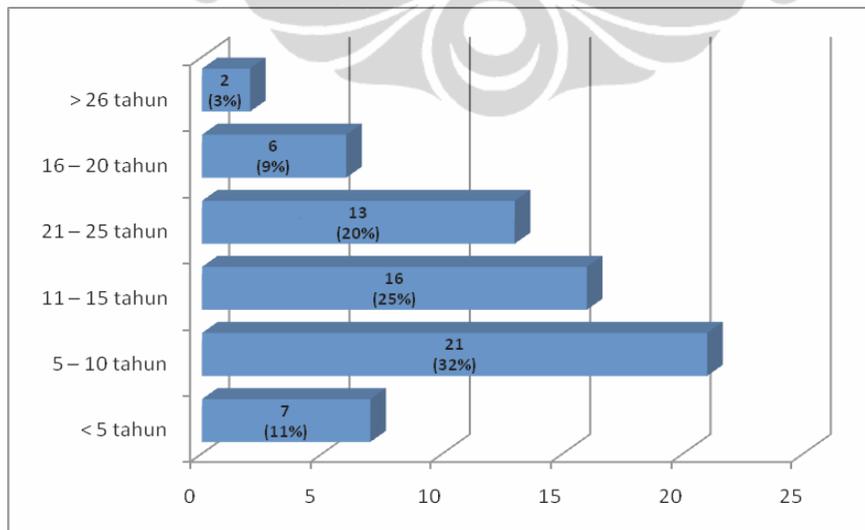


4.2.5. Data Lama Mengajar Responden

Dari hasil penelitian dilihat guru pada lama mengajar, diperoleh data bahwa guru yang telah mengajar kurang dari 5 tahun sebanyak 7 responden (11%), antara 5 – 10 tahun sebanyak 21 responden (32%), 11 – 15 tahun sebanyak 16 (25%), 16 – 20 tahun sebanyak 6 (9%), 21 – 25 tahun sebanyak 13 (20%) dan diatas 26 tahun sebanyak 2 responden (3%).

Gambar 4.5

Jumlah Responden Menurut Lama Mengajar

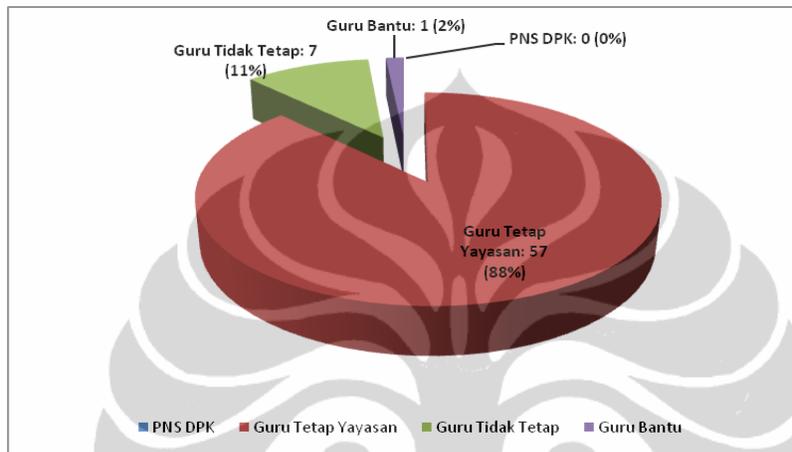


#### 4.2.6. Data Status Kepegawaian Responden

Status kepegawaian guru terlihat didominasi oleh guru tetap yayasan sejumlah 57 (88%), sedangkan status guru PNS DKP tidak ada, status guru tidak tetap sebanyak 7 (11%), dan status guru bantu cuma sebanyak 1 (2%).

Gambar 4.6

Jumlah Responden Menurut Status Guru

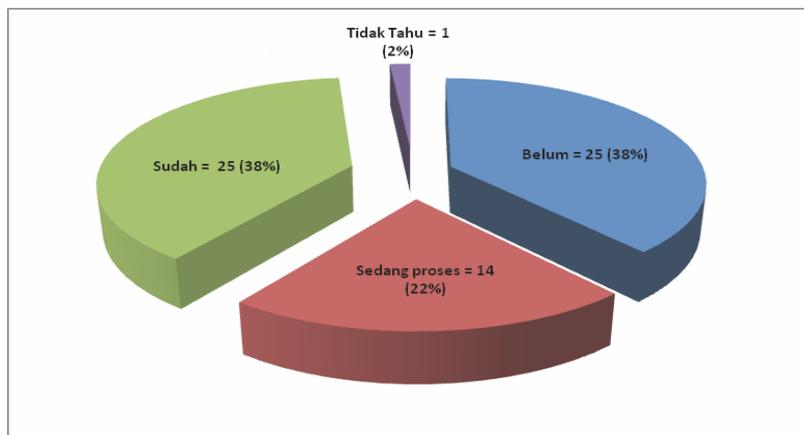


#### 4.2.7. Data Status Sertifikasi Responden

Kondisi status guru terkait sertifikasi cukup variatif. Status guru yang sudah bersertifikasi sebanyak 27 (39%), sedangkan yang belum bersertifikasi sebanyak 26 (38%), sementara itu yang sedang dalam proses sertifikasi sebanyak 15 (22%) dan yang tidak tahu sebanyak 1 (1%).

Gambar 4.7

Jumlah Guru Menurut Status Sertifikasi



### 4.3. Deskripsi Data Penelitian

Berikut akan diuraikan analisis deskriptif etos kerja, sikap amanah, dan kinerja guru. Dalam Tabel 4.4 berikut tentang analisis deskriptif tersebut akan dijelaskan tentang *mean* (rerata), *standard deviation* (simpangan baku), rentangan, *range*, dan *variance* dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.4  
Analisis Deskripsi

Variabel	N	Mean	Standard Deviation	Rentangan	Range	Variance
Etos Kerja Guru	65	48,48	4,68	35 - 55	20	21,88
Sikap Amanah Guru	65	66,00	6,30	50 - 75	25	39,66
Kinerja Guru	65	264,35	23,74	221 - 305	84	563,67

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.4 tentang analisis deskriptif di atas, maka dapat diketahui bahwa *mean* dari variabel etos kerja guru adalah 48,48 dengan standar deviasi 4,68. Pada variabel sikap amanah guru *mean*-nya adalah 66,00 dengan standar deviasi 6,30. Pada variabel sikap kinerja guru *mean*-nya adalah 264,35 dengan standar deviasi 23,74.

#### 4.3.1. Kategorisasi Skor Kinerja Guru

Untuk mengetahui persebaran skor kinerja guru yang diperoleh dari responden tersebut tingkatnya tinggi, sedang, atau rendah, maka disajikan norma skor skala kinerja guru setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi pada Tabel 4.4 sebelumnya. Berikut ini adalah persebaran skor kinerja guru:

Tabel 4.5  
Persebaran Skor Kinerja Guru

Kategori	Rumus	Rentangan Raw Score	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > M + 1SD$	> 299	7	10,77%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	241 - 299	47	72,31%
Rendah	$X < M - 1SD$	< 241	11	16,92%
	$\Sigma$		65	100,00%

Berdasarkan data persebaran pada Tabel 4.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 65 guru yang menjadi responden, 47 guru (72,31%) memiliki skor kinerja guru yang masuk dalam kategori sedang, 7 guru (10,77%) masuk dalam kategori tinggi, dan 11 guru (16,92%) masuk dalam kategori rendah.

#### 4.3.2. Kategorisasi Skor Etos Kerja Guru

Untuk mengetahui persebaran skor etos kerja guru yang diperoleh dari responden tersebut tingkatnya tinggi, sedang, atau rendah, maka disajikan norma skor skala etos kerja guru setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi pada Tabel 4.4 sebelumnya. Berikut ini adalah persebaran skor kinerja guru:

Tabel 4.6  
Persebaran Skor Etos Kerja Guru

Kategori	Rumus	Rentangan Raw Score	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > M + 1SD$	> 54	5	7,69%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	44 – 54	50	76,92%
Rendah	$X < M - 1SD$	< 44	10	15,39%
	$\Sigma$		65	100,00%

Berdasarkan data persebaran pada Tabel 4.6 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 65 guru yang menjadi responden, 50 guru (76,92%) memiliki skor etos kerja guru yang masuk dalam kategori sedang, 5 guru (7,69%) masuk dalam kategori tinggi, dan 10 guru (15,39%) masuk dalam kategori rendah.

#### 4.3.3. Kategorisasi Skor Sikap Amanah Guru

Untuk mengetahui persebaran skor sikap amanah guru yang diperoleh dari responden tersebut tingkatnya tinggi, sedang, atau rendah, maka disajikan norma skor skala sikap amanah guru setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi pada Tabel 4.4 sebelumnya. Berikut ini adalah persebaran skor kinerja guru:

Tabel 4.7  
Persebaran Skor Sikap Amanah Guru

Kategori	Rumus	Rentangan Raw Score	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > M + 1SD$	$> 73$	12	18,46%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	$60 - 73$	41	63,08%
Rendah	$X < M - 1SD$	$< 60$	12	18,46%
$\Sigma$			65	100,00%

Berdasarkan data persebaran pada Tabel 4.7. di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 65 guru yang menjadi responden, 41 guru (63,08%) memiliki skor sikap amanah guru yang masuk dalam kategori sedang, 12 guru (18,46%) masuk dalam kategori tinggi, dan 12 guru (18,46%) masuk dalam kategori rendah.

#### 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Dalam subbab hasil uji hipotesis ini, peneliti akan menjelaskan tentang hasil penghitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 13.0 Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing *Independent Variable* (IV) terhadap *Dependent Variable* (DV). Berikut ini akan dijelaskan secara rinci hasil uji hipotesis pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Model *Summary* Analisis Regresi dari ke-10 IV

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891(a)	.794	.756	11.733

a Predictors: (Constant), Kejujuran\_kepada\_Diri\_Sendiri, Komitmen\_yang\_Total, Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Semangat, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas, Kesadaran\_yang\_Kental, Kesetiaan\_pada\_Komitmen, Kesucian\_dalam\_Tekad

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.8 hasil model *summary* analisis regresi dari ke-10 IV, maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) antara 10 IV dengan kinerja guru adalah sebesar 0,891 atau 89,1% dengan nilai *R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini menjelaskan bahwa proporsi varian dari kinerja guru yang secara

keseluruhan bisa diterapkan pada 10 variabel adalah sebesar 79,4%. Dengan kata lain, penyebab bervariasinya skor kinerja guru yang ditentukan oleh 10 variabel (kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum, tanggung jawab pada tugas, kesetiaan pada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad, kejujuran kepada diri sendiri) secara bersama-sama adalah sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 20,6% disebabkan oleh aspek-aspek lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9  
Anova Kinerja Guru dari ke-10 IV

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19989.414	1	19989.414	78.290	.000(a)
	Residual	16085.447	63	255.325		
	Total	36074.862	64			

a Predictors: (Constant), kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum, tanggung jawab pada tugas, kesetiaan pada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad, kejujuran kepada diri sendiri

b Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan analisis varian kinerja guru terhadap ke-10 IV (kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum, tanggung jawab pada tugas, kesetiaan pada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad, kejujuran kepada diri sendiri) didapatkan nilai F Hitung sebesar 78,290 dengan nilai signifikansi 0,00, dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat variabel-variabel dalam *independent variable* (IV) dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan masing-masing IV terhadap DV yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan berdasarkan hasil nilai *coeffisient* analisis regresi dari ke-10 IV tersebut. Berikut ini akan dijelaskan pada Tabel 14.10

Tabel 4.10

## Coeffisient Analisis Regresi dari ke-10 IV

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.584	19.600		2.326	.024
	Kesadaran_yang_Kental	10.836	1.985	.570	5.458	.000
	Keyakinan_yang_Fundamental	4.253	1.717	.240	2.477	.016
	Komitmen_yang_Total	-3.882	1.250	-.281	-3.105	.003
	Semangat	3.758	1.360	.242	2.765	.008
	Kepatuhan_pada_Hukum	5.169	1.704	.228	3.033	.004
	Tanggung_Jawab_pada_Tugas	-1.320	2.006	-.073	-.658	.513
	Kesetiaan_pada_Komitmen	.328	1.688	.021	.194	.847
	Keteguhan_dalam_Memegang_Janji	3.311	1.709	.168	1.938	.058
	Kesucian_dalam_Tekad	3.038	1.694	.208	1.793	.079
	Kejujuran_kepada_Diri_Sendiri	-6.559	1.873	-.336	-3.502	.001

a Dependent Variable: DV (Kinerja Guru)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.10 tersebut, maka persamaan regresi yang berdasarkan nilai B adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru } (\hat{Y}) = 45,584 + 10,836 X_1 + 4,253 X_2 - 3,882 X_3 + 3,758 X_4 + 5,169 X_5 - 1,320 X_6 + 0,328 X_7 + 3,311 X_8 + 3,038 X_9 - 6,559 X_{10} + 19,600$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dibuat prediksi tentang berapa harga  $\hat{Y}$  jika setiap IV diketahui. Sesuai dengan Tabel 4.13 tersebut, maka dapat diketahui signifikan atau tidaknya hubungan masing-masing IV terhadap DV. Hal ini untuk menjawab hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Berikut ini akan dijelaskan hasil hipotesis yang terdapat dari penelitian ini.

#### 4.4.1. Uji Hipotesis Varian IV terhadap DV

Uji hipotesis ini berusaha untuk menjawab pertanyaan: apakah etos kerja dan sikap amanah guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun keseluruhan variabel tersebut mencakup 10 IV dan rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Kesadaran\_yang\_Kental adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kesadaran\_yang\_Kental memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

2. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Keyakinan\_yang\_Fundamental adalah  $0,016 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Keyakinan\_yang\_Fundamental juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
3. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Komitmen\_yang\_Total adalah  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen\_yang\_Total juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
4. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Semangat adalah  $0,008 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Semangat juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
5. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Kepatuhan\_pada\_Hukum adalah  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepatuhan\_pada\_Hukum juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
6. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas adalah  $0,513 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
7. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Kesetiaan\_pada\_Komitmen adalah  $0,847 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kesetiaan\_pada\_Komitmen juga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
8. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji adalah  $0,058 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji juga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
9. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Kesucian\_dalam\_Tekad adalah  $0,079 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kesucian\_dalam\_Tekad juga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.
10. Pada Tabel 4.10 diketahui nilai taraf signifikan untuk Kejujuran\_kepada\_Diri\_Sendiri adalah  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kejujuran\_kepada\_Diri\_Sendiri memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

#### 4.4.2. Proporsi Varian

Pada subbab sebelumnya, dapat diketahui terdapat enam IV yang dampaknya signifikan terhadap kinerja guru, yaitu kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum, dan kejujuran kepada diri sendiri. Namun, penulis juga ingin melihat varian dari masing-masing IV yang memiliki kontribusi paling tinggi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu penulis melakukan analisis regresi secara hirarkikal. Awalnya penulis menghitung satu IV, kemudian memasukkan satu IV lagi, dan begitu seterusnya sehingga seluruh IV dimasukkan. Berdasarkan hasil hitungan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 13.0, berikut ini adalah tabel proporsi varian kinerja guru yang terkait dengan IV, yaitu:

Tabel 4.11

Proporsi Varian IV yang Terkait dengan DV

No.	IV	R <sup>2</sup>	Kontribusi Varian (%)	Sig.
1.	X <sub>1</sub>	0,553	55,3%	Signifikan
2.	X <sub>12</sub>	0,588	3,5%	Signifikan
3.	X <sub>123</sub>	0,625	3,7%	Signifikan
4.	X <sub>1234</sub>	0,670	4,5%	Signifikan
5.	X <sub>12345</sub>	0,707	3,7%	Signifikan
6.	X <sub>123456</sub>	0,707	0,0%	Tidak Signifikan
7.	X <sub>1234567</sub>	0,711	0,4%	Tidak Signifikan
8.	X <sub>12345678</sub>	0,733	2,2%	Tidak Signifikan
9.	X <sub>123456789</sub>	0,747	1,4%	Tidak Signifikan
10.	X <sub>12345678910</sub>	0,794	4,7%	Signifikan
<b>Total Keseluruhan</b>			79,4%	

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.11 maka dapat diketahui kontribusi dari masing-masing IV terhadap kinerja guru. Berikut ini dijelaskan deskripsi secara jelas dari masing-masing IV sebagai berikut:

1. Kinerja guru dengan kesadaran yang kental diperoleh R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,553 yang berarti bahwa variabel kesadaran yang kental memiliki kontribusi sebesar

- 55,3% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 10,836 yang berarti bahwa kesadaran yang kental secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan. Artinya semakin tinggi variabel kesadaran yang kental, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan juga akan semakin tinggi.
2. Kinerja guru dengan keyakinan yang fundamental diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,588 yang berarti bahwa variabel keyakinan yang fundamental memiliki kontribusi sebesar 3,5% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 4,253 yang berarti bahwa keyakinan yang fundamental secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan.
  3. Kinerja guru dengan komitmen yang total diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,625 yang berarti bahwa variabel komitmen yang total memiliki kontribusi sebesar 3,7% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar -3,882 yang berarti bahwa komitmen yang total secara negatif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan.
  4. Kinerja guru dengan semangat diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,670 yang berarti bahwa variabel semangat memiliki kontribusi sebesar 4,5% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 3,758 yang berarti bahwa semangat secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan.
  5. Kinerja guru dengan kepatuhan pada hukum diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,707 yang berarti bahwa variabel kepatuhan pada hukum memiliki kontribusi sebesar 3,7% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 5,169 yang berarti bahwa kepatuhan pada hukum secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan.
  6. Kinerja guru dengan tanggung jawab pada tugas diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,707 yang berarti bahwa variabel tanggung jawab pada tugas memiliki kontribusi sebesar 0,0% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar -1,320 yang berarti bahwa tanggung

- jawab pada tugas secara negatif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria tidak signifikan.
7. Kinerja guru dengan kesetiaan pada komitmen diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,711 yang berarti bahwa variabel kesetiaan pada komitmen memiliki kontribusi sebesar 0,4% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 0,328 yang berarti bahwa kesetiaan pada komitmen secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria tidak signifikan.
  8. Kinerja guru dengan keteguhan dalam memegang janji diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,733 yang berarti bahwa variabel keteguhan dalam memegang janji memiliki kontribusi sebesar 2,2% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 3,311 yang berarti bahwa keteguhan dalam memegang janji secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria tidak signifikan.
  9. Kinerja guru dengan kesucian dalam tekad diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,747 yang berarti bahwa variabel kesucian dalam tekad memiliki kontribusi sebesar 1,4% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar 3,038 yang berarti bahwa kesucian dalam tekad secara positif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria tidak signifikan.
  10. Kinerja guru dengan kejujuran kepada diri sendiri diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,794 yang berarti bahwa variabel kejujuran kepada diri sendiri memiliki kontribusi sebesar 4,7% dalam mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pada Tabel 4.10 dapat diperoleh nilai B (koefisien regresi) sebesar -6,559 yang berarti bahwa kejujuran kepada diri sendiri secara negatif mempengaruhi kinerja guru dengan kriteria signifikan.

Berdasarkan pada penjelasan di atas mengenai proporsi per varian, maka dapat disimpulkan bahwa jika ingin dilakukan intervensi terhadap peningkatan kinerja guru pada pendidik maka yang perlu diperhatikan dan didahulukan adalah komitmen yang total pada etos kerja guru dan yang kedua adalah kejujuran pada diri sendiri pada sikap amanah guru. Adapun nilai signifikansi yang terdapat dalam komitmen yang total pada etos kerja guru

adalah 0,003 dan nilai signifikansi dalam kejujuran pada diri sendiri pada sikap amanah guru adalah 0,001. Selanjutnya variabel yang terakhir perlu diperhatikan setelah kedua variabel sebelumnya adalah variabel kesadaran yang kental dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000.

Adapun urutan masing-masing *independent variable* (IV) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Ranking Independent Variable (IV)

Ranking	<i>Independent Variabel</i> (IV)	B	Sig.
1.	Kesadaran yang kental	10.836	0,000
2.	Kejujuran kepada diri sendiri	-6.559	0,001
3.	Komitmen yang total	-3.882	0,003
4.	Kepatuhan pada hukum	5.169	0,004
5.	Semangat	3.758	0,008
6.	Keyakinan yang fundamental	4.253	0,016
7.	Keteguhan dalam memegang janji	3.311	0,058
8.	Kesucian dalam tekad	3.038	0,079
9.	Tanggung jawab pada tugas	-1.32	0,513
10.	Kesetiaan pada komitmen	0.328	0,847

#### 4.5. Analisis Hasil Penelitian

Berikut akan dianalisis hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis berdasarkan Tabel 4.10 dan Tabel 4.12:

1. Analisis hasil dari uji analisis antara kesadaran yang kental pada etos kerja guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kesadaran yang kental pada etos kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,553 dengan koefisien regresi sebesar 10,836 dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kesadaran yang kental pada etos kerja guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan juga akan semakin tinggi. Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki kesadaran yang kental pada etos kerjanya bahwa hidupnya adalah sudah ditakdirkan sebagai pengajar atau pendidik yang diamanahkan dari sekolah atau *stake holder* sekolah dan memperoleh amanah sebagai titipan dari orangtua/walimurid dari peserta didiknya maka akan menyebabkan guru memiliki ketertarikan pada bidang pengajaran maupun pendidikan sehingga hal ini sangat mendukung tugas utamanya sebagai pengajar dan pendidik. Dengan membangun ketertarikan pada bidang pengajaran dan pendidikan, kemudian mencoba sesuatu dalam metode pengajaran (inovasi pengajaran), lalu melakukan evaluasi hasil pengajaran sehingga jika dari evaluasi hasil pengajaran itu bagus, maka langkah selanjutnya guru dapat mengadopsi metode pengajaran tersebut. Bila hal ini selalu dilakukan oleh guru dengan kesadaran yang tinggi, maka bukan hal yang mustahil akan membuahkan hasil berupa prestasi baik bagi peserta didik maupun kepada guru itu sendiri. Ini menunjukkan bahwa dengan kesadaran yang kental pada etos kerja yang dimiliki oleh guru akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pengajar maupun pendidik.
2. Analisis hasil dari uji analisis antara kejujuran kepada dirinya sendiri pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kejujuran kepada dirinya sendiri dengan kinerja guru sebesar 0,794 dengan koefisien regresi sebesar -6,559 dan nilai signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kejujuran kepada dirinya sendiri pada sikap amanah guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan

semakin rendah. Hal ini bisa terjadi karena bila seorang guru yang memiliki nilai kejujuran yang tinggi kepada dirinya sendiri, seharusnya memiliki nilai kinerja yang tinggi pula, namun ini yang terjadi malah sebaliknya. Ini dikarenakan guru kadangkala tidak jujur dalam memberi nilai hasil evaluasi belajar siswa sesuai apa adanya. Yang baik mendapat nilai baik, yang buruk mendapat nilai buruk. Karena guru khawatir mendapat citra yang kurang baik karena nilai hasil evaluasi belajar peserta didiknya buruk, maka guru merubah nilai yang buruk tadi menjadi nilai yang lebih baik dengan mengorbankan kejujuran pada dirinya sendiri. Dengan kata lain semakin tinggi kejujuran pada diri sendiri dari seorang guru maka prestasi siswanya semakin rendah yang sekaligus mencerminkan kinerja guru tersebut juga rendah.

3. Analisis hasil dari uji analisis antara komitmen yang total pada etos kerja guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara komitmen yang total pada etos kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,625 dengan koefisien regresi sebesar -3,882 dan nilai signifikansinya adalah  $0,003 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel komitmen yang total pada etos kerja guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan semakin rendah. Hal ini bisa terjadi karena bila seorang guru yang memiliki nilai komitmen yang total yang tinggi, seharusnya memiliki nilai kinerja yang tinggi pula, namun ini yang terjadi malah sebaliknya. Ini dikarenakan guru tidak komitmen dalam memberi pembelajaran dalam aspek lamanya waktu mengajar. Peserta didik akan memberi perhatian, pujian, maupun penghargaan kepada guru yang fleksibel dalam lamanya waktu pembelajaran yang ditetapkan minimal 24 jam dalam seminggu. Dengan kondisi seperti ini, guru akan menjadi guru yang favorit dan disukai oleh peserta didiknya, sehingga guru akan mengimbangi dengan peningkatan kinerjanya. Sebaliknya bila guru komit dengan jam mengajarnya maka dia akan kurang disukai oleh peserta didiknya, sehingga akan menciptakan suasana pembelajaran yang tidak kondusif yang mengakibatkan prestasi belajar peserta didik akan semakin menurun yang bisa mengindikasikan kinerja gurunya menurun pula.
4. Analisis hasil dari uji analisis antara kepatuhan pada hukum pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kepatuhan

pada hukum pada sikap amanah guru dengan kinerja guru sebesar 0,707 dengan koefisien regresi sebesar 5,169 dan nilai signifikansinya adalah  $0,004 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kepatuhan pada hukum pada sikap amanah guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan semakin tinggi. Hal ini bisa terjadi karena bila seorang guru yang memiliki nilai kepatuhan pada hukum yang tinggi, akan memiliki nilai kinerja yang tinggi pula. Ini dikarenakan guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik, terikat dengan peraturan dan perundangan yang berlaku. Peraturan dan perundangan yang harus dipatuhi guru antara lain adalah UU Guru dan Dosen, PP tentang Guru, PP Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, PP Tentang Kedudukan PNS, Kode Etik Guru Indonesia, Tata Tertib Sekolah, dan sejenisnya. Kepatuhan guru terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas akan menjamin terlindunginya hak-hak peserta didik untuk mendapatkan pendidikan, karena guru tidak akan sering mangkir dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan atau tidak aktif dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik, yang berarti peserta didik mampu mencapai prestasi secara maksimal yang mengindikasikan kinerja gurunya sangat baik. Dengan demikian maka tujuan pendidikan akan bisa di capai yaitu untuk mencerdaskan bangsa.

5. Analisis hasil dari uji analisis antara semangat pada etos kerja guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara semangat pada etos kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,670 dengan koefisien regresi sebesar 3,758 dan nilai signifikansinya adalah  $0,008 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel semangat pada etos kerja guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan semakin tinggi. Hal ini bisa terjadi karena bila seorang guru yang memiliki nilai semangat yang tinggi, akan memiliki nilai kinerja yang tinggi pula. Ini dikarenakan guru dalam melaksanakan tugas profesinya dituntut memiliki semangat yang tinggi, karena guru adalah orang yang selalu menjadi contoh untuk digugu dan di tiru. Guru harus mampu menunjukkan kepada para siswa bahwa dia selalu bersemangat dalam mempersiapkan bahan-bahan yang akan diajarkan, selalu bersemangat berinovasi dalam meningkatkan kemampuan mengajar juga selalu penuh semangat didalam kelas untuk memberikan ilmunya kepada anak-anak

- didiknya. Dengan semangat yang selalu ditunjukkan diharapkan akan memicu anak-anak didik untuk lebih bersemangat di dalam proses pembelajaran. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan kemampuan para siswa untuk meraih prestasi yang lebih baik, sehingga akan memberi dampak positif terhadap penilaian kinerja guru itu sendiri.
6. Analisis hasil dari uji analisis antara keyakinan yang fundamental pada etos kerja guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kesadaran yang kental pada etos kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,588 dengan koefisien regresi sebesar 4,253 dan nilai signifikansinya adalah  $0,016 < 0,05$ , sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kesadaran yang kental pada etos kerja guru, maka kinerja guru pada pendidik secara signifikan juga akan semakin tinggi. Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki keyakinan yang fundamental, menurut Napoleon Hill dalam Jansen Sinamo (2009:298) bahwa sukses adalah hak setiap manusia dan siapapun akan bisa memilikinya bila bersungguh-sungguh untuk meraihnya dengan dibantu keyakinan pada kekuatan doa. Dengan keyakinan tersebut guru percaya diri untuk melaksanakan peran dan tugasnya dengan sungguh-sungguh untuk meraih prestasi baik bagi peserta didik maupun dirinya sendiri yang juga dibantu dengan keyakinan pada kekuatan doa sehingga pada akhirnya akan memberi dampak positif pada kinerjanya yang semakin baik.
  7. Analisis hasil dari uji analisis antara keteguhan dalam memegang janji pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara keteguhan dalam memegang janji pada sikap amanah guru dengan kinerja guru sebesar 0,733 dengan koefisien regresi sebesar 3,311 dan nilai signifikansinya adalah 0,058, sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel keteguhan dalam memegang janji, maka kinerja guru pada pendidik juga akan semakin tinggi namun tidak signifikan karena nilai signifikansinya  $0,058 > 0,05$ . Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki keteguhan dalam memegang janji sesuai Kode Etik Guru Indonesia, maka guru akan senantiasa melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan pemahaman, penerimaan, penghormatan dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia

- sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Namun karena pemahaman, penerimaan, penghormatan dan kesediaan mematuhi nilai-nilai moral tersebut berbeda-beda antara sesama guru, maka akibatnya nilai keteguhan dalam memegang janji juga berbeda-beda meskipun tetap berpengaruh terhadap kinerja guru namun tidak signifikan.
8. Analisis hasil dari uji analisis antara kesucian dalam tekad pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kesucian dalam tekad pada sikap amanah guru dengan kinerja guru sebesar 0,747 dengan koefisien regresi sebesar 3,038 dan nilai signifikansinya adalah 0,079, sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kesucian dalam tekad, maka kinerja guru pada pendidik juga akan semakin tinggi namun tidak signifikan karena nilai signifikansinya  $0,079 > 0,05$ . Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki kesucian dalam tekad dalam melaksanakan komitmen profesionalnya untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan harus disertai dengan tekad yang kuat. Banyak rintangan yang menghadang untuk mewujudkan komitmen profesional itu, diantaranya banyak guru yang mementingkan kepentingan dirinya sendiri demi mengejar keuntungan dengan mengorbankan peserta didiknya dengan memberi pembelajaran yang asal-asalan. Selain kuat, tekad juga harus suci bersih terbebas dari unsur-unsur yang dapat merusak komitmen tersebut. Dengan kesucian tekad yang kuat maka upaya untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan menjadi lebih mudah. Karena banyak guru yang menganggap bahwa dengan terpenuhinya jam pembelajaran maka kewajibannya selesai, tanpa mau melihat kualitas dari pembelajaran itu sendiri. Dengan kesucian dalam tekad tersebut, kinerja guru dapat meningkat bila guru benar-benar bertekad untuk mewujudkan komitmen profesionalnya, namun bila guru mengabaikannya, asalkan tugas mengajarnya tetap dipenuhi sehingga bisa juga tercapai peningkatan mutu pendidikan asalkan peserta didiknya konsisten di dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, walaupun kesucian tekad mempengaruhi kinerja guru, namun pengaruhnya tidak signifikan.
  9. Analisis hasil dari uji analisis antara tanggung jawab pada tugas pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara tanggung jawab pada tugas pada sikap amanah guru dengan kinerja guru sebesar 0,707

dengan koefisien regresi sebesar -1,320 dan nilai signifikansinya adalah 0,513, sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel tanggung jawab pada tugas, maka kinerja guru pada pendidik juga akan semakin tinggi namun tidak signifikan karena nilai signifikansinya  $0,513 > 0,05$ . Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki tanggung jawab pada tugas dalam melaksanakan peran dan tugasnya untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan harus meutamakan kepentingan peserta didik, bukan kepentingan diri guru sendiri. Keberhasilan belajar peserta didik harus menjadi target utama, kemudian baru kepentingan diri maupun kepentingan yang lain. Menurut Mubarok (2009:237), tanggung jawab artinya setiap keputusan dan tindakan harus diperhitungkan secara cermat implikasi-implikasinya yang timbul bagi kehidupan manusia dengan memaksimalkan kesejahteraan dan meminimalkan *mafsadat* dan *mudharat*. Maksudnya, guru dalam menjalankan tugas harus memaksimalkan pemberdayaan kompetensi yang dimiliki demi keberhasilan pembelajaran dan meminimalkan pembelajaran yang tidak kondusif sehingga mengakibatkan prestasi belajar peserta didik menurun. Karena banyak guru yang memaksimalkan kompetensinya namun lupa meminimalkan pembelajaran yang tidak kondusif seperti memberi pembelajaran asal-asalan dengan tujuan nanti ada pelajaran tambahan atau pemantapan materi pembelajaran. Hal ini tentu dilain sisi tanggung jawab guru pada tugas dengan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki mempengaruhi kinerjanya, namun dengan terciptanya pembelajaran yang tidak kondusif yang tidak disadari oleh guru bisa mengakibatkan prestasi belajar peserta didik menurun. Dengan demikian artinya tanggung jawab guru pada tugas baik kepada diri sendiri, murid, orang tua/wali murid, sekolah, maupun masyarakat; dan yang paling tinggi adalah tanggung jawab kepada Allah SWT mempengaruhi kinerjanya, namun ternyata tidak signifikan.

10. Analisis hasil dari uji analisis antara kesetiaan pada komitmen pada sikap amanah guru dengan kinerja guru adalah: bahwa telah diperoleh hubungan antara kesetiaan pada komitmen pada sikap amanah guru dengan kinerja guru sebesar 0,711 dengan koefisien regresi sebesar 0,328 dan nilai signifikansinya adalah 0,847, sehingga memberikan arti semakin tinggi variabel kesetiaan pada komitmen pada sikap amanah guru, maka kinerja guru pada pendidik juga akan semakin tinggi namun

tidak signifikan karena nilai signifikansinya  $0,847 > 0,05$ . Hal ini bisa terjadi karena seorang guru yang memiliki kesetiaan pada komitmen dalam melaksanakan komitmen profesionalnya untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan harus tetap menjunjung tinggi komitmennya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan sungguh-sungguh. Kesetiaan guru kepada komitmen profesionalnya akan membawa dampak yang positif baik kepada guru, peserta didik, maupun sekolah. Dengan demikian berarti kesetiaan guru kepada komitmen profesionalnya mempengaruhi kinerjanya. Namun bila guru tidak memiliki rasa kesetiaan kepada komitmennya, maka tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik tidak akan terlaksana dengan maksimal. Meskipun peserta didik akan dirugikan dengan sikap guru yang tidak sungguh-sungguh dalam tugasnya, karena guru kehilangan orientasi dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, tapi masih berpeluang peserta didik memperoleh prestasi sesuai yang diharapkan bila peserta didik konsisten untuk tetap fokus pada proses pembelajarannya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan penelitian yang telah di analisis pada bab sebelumnya. Selain kesimpulan, diskusi dan saran - saran juga di tuangkan pada bab ini.

### 5.1 Kesimpulan

Dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan agar mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan, dibutuhkan penanaman nilai tentang pentingnya etos kerja dan sikap amanah dalam melaksanakan peran dan tugas guru sebagai pendidik profesional, terutama dalam menjalani proses belajar dan mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas agar peserta didik mampu mencapai cita-cita berupa prestasi yang didambakan yang akan membawa dampak di kehidupan masa depannya yang lebih baik sehingga mampu bersaing di era globalisasi sesuai tuntutan zaman yang penuh dinamika.

Dalam menanamkan nilai – nilai tersebut terdapat beberapa aspek variabel yang lebih ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja guru yang lebih baik, yaitu dengan meningkatkan etos kerja dan sikap amanah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dan sikap amanah guru dengan kinerja guru pada guru SMA-SMA Islam YPI Al-Azhar dengan nilai kontribusi *independent variable* (IV) terhadap *dependent variable* (DV) sebesar 0,794 atau 79,4%. Adapun nilai signifikansinya 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,005.
2. Rincian hubungan dari masing-masing *independent variable* (IV) terhadap *dependent variable* (DV) adalah sebagai berikut:
  - 1). Ada hubungan yang signifikan antara kesadaran yang kental dalam variabel etos kerja guru dengan kinerja guru.
  - 2). Ada hubungan yang signifikan antara keyakinan yang fundamental dalam variabel etos kerja guru dengan kinerja guru.

- 3). Ada pengaruh yang signifikan komitmen yang total dalam variabel etos kerja guru terhadap kinerja guru.
- 4). Ada pengaruh yang signifikan semangat dalam variabel etos kerja guru terhadap kinerja guru.
- 5). Ada pengaruh yang signifikan kepatuhan pada hukum dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.
- 6). Tidak ada pengaruh yang signifikan tanggung jawab pada tugas dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.
- 7). Tidak ada pengaruh yang signifikan kesetiaan pada komitmen dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.
- 8). Tidak ada pengaruh yang signifikan keteguhan dalam memegang janji dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.
- 9). Tidak ada pengaruh yang signifikan kesucian dalam tekad dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.
- 10). Ada pengaruh yang signifikan kejujuran kepada diri sendiri dalam variabel sikap amanah guru terhadap kinerja guru.

## **5.2 Saran – Saran**

Berdasarkan analisis seluruh konten dan proses yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis merasa masih terdapat beberapa kekurangan yang harus dilengkapi agar penelitian ini menjadi lebih baik. Oleh karena itu, penulis berusaha untuk memberikan beberapa saran agar dapat dipergunakan selanjutnya bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama dengan penelitian ini, antara lain:

### **1. Saran Teoritis**

- 1) Bagi Akademisi, untuk penelitian lanjutan agar dapat memperbaiki atau meneruskan penelitian ini, dengan menggunakan variabel lain selain etos kerja dan sikap amanah guru, subjek penelitian ditambahkan, populasi yang lain serta karakteristik subjek yang berbeda, sehingga akan mendapatkan penelitian yang lebih sempurna.

- 2) Bagi Individu atau guru agar kinerja-nya baik dan meningkat harus memperhatikan pentingnya etos kerja dan sikap amanah agar mutu penyelenggaraan pendidikan semakin meningkat demi untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan nasional. Guru sebagai pendidik diharapkan dalam melaksanakan peran dan tugasnya yang mulia agar selalu memiliki dan meningkatkan kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum, tanggung jawab pada tugas, kesetiaan pada komitmen, keteguhan dalam memegang janji, kesucian dalam tekad, dan kejujuran kepada diri sendiri sehingga akan ringan untuk memperbaiki diri sendiri dalam proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas sehingga akan mampu mengantar peserta didiknya menggapai cita-citanya.

## 2. Saran Praktis

- 1) Bahwasanya etos kerja guru dalam hal ini kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dan sikap amanah guru dalam hal ini kepatuhan pada hukum dan kejujuran kepada diri sendiri juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini tentunya menjadi masukan atau referensi kepada pihak sekolah atau *stake holder* sekolah agar dapat meningkatkan kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum dan kejujuran kepada diri sendiri secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan kinerja guru bagi para pendidiknya. Jika pihak sekolah dan *stake holder* sekolah mampu meningkatkan kinerja guru pada para tenaga pendidiknya, maka dapat dipastikan bahwa prestasi sekolah pun akan meningkat yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Disarankan kepada pihak sekolah maupun *stake holder* sekolah jika ingin dilakukan intervensi terhadap peningkatan kinerja guru pada para pendidiknya, maka yang perlu diperhatikan dan lebih diutamakan adalah pada aspek atau variabel kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang

total, semangat, kepatuhan pada hukum, dan kejujuran kepada diri sendiri. Keenam variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan sehingga bila lebih diperhatikan maka hasilnya pun akan signifikan. Namun, hanya pada variabel kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, semangat, dan kepatuhan pada hukum yang memiliki hubungan positif dengan kriteria signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru yang artinya semakin tinggi variabel kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, semangat, dan kepatuhan pada hukum maka kinerja guru pada pendidik juga akan semakin baik. Sedangkan kedua variabel komitmen yang total dan kejujuran kepada diri sendiri memiliki hubungan yang negatif dengan kriteria signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru pada pendidik, yang artinya semakin tinggi variabel tersebut maka kinerja guru pada pendidik akan semakin rendah.

- 3) Bentuk kongkrit bagi pihak sekolah maupun *stake holder* sekolah dalam mengintervensi untuk meningkatkan kinerja guru bagi guru yang sudah ada dengan meningkatkan kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, komitmen yang total, semangat, kepatuhan pada hukum dan kejujuran kepada diri sendiri adalah dengan selalu mengikut sertakan guru-guru didalam seminar-seminar atau pendidikan dan latihan atau *training* sumber daya manusia, atau membuat kegiatan-kegiatan studi banding dengan sekolah-sekolah yang memiliki prestasi yang baik, atau juga membuat kegiatan-kegiatan di luar lingkungan sekolah (*outbound*) bahkan bisa juga membuat kajian-kajian dengan pakar-pakar pendidikan yang memiliki sikap dan perilaku yang religius seperti Prof. DR. Arief Rahman Hakim, M.Pd, maupun yang lainnya. Sedangkan bagi calon guru yang akan direkrut, bentuk kongkrit untuk peningkatan kinerja guru adalah harus lulus dengan predikat memuaskan dalam pendidikan dan latihan atau *training* sumber daya manusia dalam bidang pendidikan.
- 4) Terhadap kedua variabel komitmen yang total dan kejujuran kepada diri sendiri memiliki hubungan yang negatif dengan kriteria signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru pada pendidik, yang artinya semakin tinggi variabel tersebut maka kinerja guru pada pendidik akan semakin rendah. Dalam hal ini pihak sekolah maupun *stake holder* sekolah harus berhati-hati dalam

mengintervensinya, karena salah dalam mengambil tindakan bisa berakibat fatal. Memang ironis bila dicermati lebih jauh lagi, kenapa bila seorang guru memiliki tingkat komitmen yang baik serta tingkat kejujuran yang tinggi bisa mengakibatkan kinerjanya menurun atau menjadi rendah.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis sebagai pendidik, murid atau peserta didik sangat menyukai guru yang tidak terlalu ketat dalam lamanya waktu mengajar sehingga memungkinkan waktu mengajar yang diwajibkan kepada guru sebanyak 24 jam seminggu menjadi kurang. Namun dengan hal ini peserta didik menjadi lebih bersemangat dan fleksibel dalam menerima pembelajaran dalam suasana kelas yang kondusif sehingga berpotensi peserta didik mencapai prestasi yang optimal yang mengindikasikan kinerja guru menjadi lebih baik. Dengan kondisi yang demikian, maka sekolah ataupun *stake holder* sekolah dapat memberi intervensi kepada guru agar tetap mengajar dengan waktu yang telah ditetapkan, namun dengan menjaga suasana kelas tetap kondusif, menyenangkan dan serius sehingga peserta didik dapat lebih maksimal menerima pembelajaran tanpa mengurangi waktu yang ditetapkan.

Sementara terhadap kinerja guru yang dipengaruhi negatif secara signifikan oleh variable kejujuran pada diri sendiri, ini juga sangat ironis. Bagaimana mungkin semakin jujur seorang guru malah semakin rendah kinerjanya. Berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis juga bahwa bila seorang guru dalam mengevaluasi hasil peserta didiknya didapati nilainya buruk, maka bila diberi nilai apa adanya akan memberi dampak negatif pada si guru. Guru akan dinilai gagal dalam melaksanakan peran dan tugasnya sehingga berakibat kinerja dipertanyakan. Untuk menghindari penilai buruk tersebut, maka guru banyak yang mengorbankan kejujuran pada dirinya sendiri agar kinerjanya dinilai baik walaupun sebenarnya tidak demikian. Dalam kasus ini, bila sekolah mau mengintervensi guru-guru tersebut, maka guru harus ditingkatkan kinerjanya dengan tetap berlaku jujur baik pada dirinya sendiri maupun terhadap orang lain (peserta didik, orangtua/walimurid, sekolah maupun *stake holder* sekolah) dengan cara mengadakan kajian-kajian keagamaan, seminar

pendidikan dengan orientasi keagamaan dan bisa juga mengadakan kegiatan di luar sekolah (*outbound*) dengan materi peningkatan kualitas SDM yang berorientasi pendidikan dan keagamaan



## DAFTAR REFERENSI

- Ainsworth, Murray, Smith, Neville, & Millership, Anne (2002). *Managing Performnace Managing People: panduan praktis untuk memahami dan meningkatkan performa tim*. Terj. Tanto Supriyanto, PT Bhuana Ilmu Populer, 1994. Terj. dari *Managing Performnace, Managing People*, Pearson Education Australia Pty.Ltd.
- Al Ghazali, Muhammad (2001). *Akhlahk Seorang Muslim*. Terj. Wawan Djunaedi Soffandi, Jakarta, Mustaqim, 2004. Terj. dari *Khuluqul Muslim*. Daarul Qalam – Damaskus.
- Bastaman, Hanna Djumhana (2001). *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. Pustaka Pelajar Offset.
- Gibson, Ivancevich, & Donnely (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Times Miror Higher Education Group.
- Ibrahim, Mahdi bin (1414H). *Amanah Dalam Manajemen*. Terj. Rahmad Abbas, Pustaka Al Kautsar, 1997. Terj. dari *Al-Amanah Fil-Ada'il-Idari*. Maktabal-Khadamatil-Haditsah, Jeddah.
- Jauhari, Muhammad Rabbi Muhammad (2001). *Keistimewaan Akhlak Islami*. Terj. Dadang Sobar Ali, Bandung, Pustaka Setia, 2006. Terj. dari *Akhlaquna*. Dar Al-Fajr Al-Islamiyah – Madinah Al-Munawarah – Saudi Arabiyah.
- Mubarok, Achmad. *Akhlahk Mulia: Sebagai Konsep Pembangunan Karakter*. GMPAM – YPC – WAP, 2009.
- Muhammad, Abdullah bin. *Tafsir Ibnu Katsir*, Terj. M. 'Abdul Ghofar E.M.' Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2008. Terj. dari *Lubaabut TafsirMin Ibni Katsiir*. Mu-assasah Daar al-Hilal Kairo, 1994.
- Mujib, Abdul. *Kepribadian dalam Psikologi Islam*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Nasution, Mustafa Edwin & Usman, Hardius. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2 Terj. Hadyana Pujaatmaka. PT Prenhallindo Jakarta, 2001. Terj. dari *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. 1998.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Buku 1 dan 2 Terj. Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat Jakarta, 2008. Terj. dari *Organizational Behavior (12<sup>th</sup> ed)*.
- Robbins, Stephen P., Millet, Bruce, Cacioppe, Ron, & Marsh, Terry Waters (2001). *Organisational Behaviour: Leading and Managing in Australia and New Zealand (3rd ed.)*. Australia: Prentice Hall.
- Santrock, Jhon W. *Psikologi Pendidikan*. Terj. Tri Wibowo B.S. Kencana, Prenada Media Group Jakarta, 2007. Terj. dari *Educational Psychology*. 2004.
- Sinamo, Jansen. *Etos Kerja Dalam Bisnis*. Institut Dharma Mahardika, Jakarta, 2005
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, 2009
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta, Gema Insani, 2004
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009
- Ya'qub, Hamzah. *Etos Kerja Islami: Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*. Jakarta, CV. Pedoman Ilmu Jaya, 2001
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 45 Tahun 2010 tentang Kriteria Kelulusan Peserta Didik Pada Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, Dan Sekolah Menengah Kejuruan Tahun Pelajaran 2010/2011
- Republik Indonesia, Kementerian Pendidikan Nasional, Tim Kajian Staf Ahli Mendiknas Bidang Mutu Pendidikan: "KAJIAN KOMPETENSI GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN" Oleh Harina Yuhetty dan Yusufhadi Miarso.

Republik Indonesia, Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan: “Penilaian Kinerja Guru” Juni 2008  
Universitas Terbuka, Kementerian Pendidikan Nasional: “Program Peningkatan Kualifikasi Guru S1 di Daerah Terdepan, Terluar dan Terpencil” 10 August 2010 08:38 WIB  
<<http://www.ut.ac.id/indeks-berita-ut/276-peningkatan-kualifikasi-guru-s1.html>>

Headline News, Sosbud “Boediono Prihatin Mutu Pendidikan Indonesia” Metro TV, 28 Maret 2010, 02.21 WIB  
<<http://www.metrotvnews.com/index.php/metromain/newsvideo/2010/03/28/10231>>

Geneva, World Economic Forum (2009): The Global Competitiveness Report 2009–2010. Oleh Klaus Schwab dan Xavier Sala-i-Martin.  
<[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2009-10.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf)>

Napitupulu, Ester Lince dan Asdhiana, I Made “Sertifikasi Bukan Menilai Mutu Guru “ Kompas 27 September 2010, 22:13 WIB <<http://edukasi.kompas.com/read/2010/09/27/22134364/Sertifikasi.Bukan.Menilai.Mutu.Guru>>



Lampiran 1

Instrumen Penelitian



## PENGANTAR

Assalamu'alikum warahmatullahi wabarakatuh.  
Salam sejahtera saya sampaikan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i.

Dalam rangka menunaikan tugas penelitian, perkenankanlah saya memohon bantuan dan kesediaan Anda meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam survey penelitian yang saya lakukan dengan mengisi kuesioner yang tersedia dengan jujur dan yang paling menggambarkan paling sesuai tentang diri Anda dengan tidak mendiskusikannya kepada orang lain atau siapapun.

Pengisian kuesioner ini tidak ada kaitannya dengan penilaian apapun berkaitan dengan pekerjaan Anda, semata-mata tugas penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas apresiasi positif dan kesediaan Anda meluangkan waktu menjadi responden dalam survey penelitian ini.

Semoga waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner ini menjadi amal saleh yang menjadikan kehidupan Anda diberkahi Allah SWT, amiiin ya Rabbal'alamin.

Selamat mengisi kuesioner dan usahakan tidak ada pernyataan yang terlewat untuk diisi sesuai dengan pilihan Anda.

Wassalamu'alikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, Mei 2011

**Ade Nasrun**  
NPM 0806450243  
Mahasiswa Program Pascasarjana  
Program Studi Timur Tengah dan Islam  
Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi  
Universitas Indonesia

## DATA RESPONDEN

Silakan isi dengan tanda  sesuai pilihan yang menggambarkan diri Anda pada kotak yang tersedia di bawah ini.

**1. Jenis kelamin Anda:**

- Laki-laki  Perempuan

**2. Status perkawinan Anda:**

- Sudah menikah  Belum menikah

**3. Usia Anda saat ini:**

- 20 – 30 tahun  31 – 40 tahun  
 41 – 50 tahun  51 – 60 tahun  
 Diatas 60 tahun

**4. Pendidikan terakhir Anda saat ini:**

- SLTA  D3 (Diploma 3)  
 D4 (diploma 4)  S1 (Sarjana)  
 S2 (Pascasarjana)  S3 (Doktoral)

**5. Masa/lama mengajar Anda hingga saat ini:**

- Dibawah 5 tahun  5 – 10 tahun  
 11 – 15 tahun  16 – 20 tahun  
 21 – 25 tahun  Diatas 26 tahun

**6. Status Guru Anda saat ini:**

- PNS DPK  Guru Tetap Yayasan  
 Guru Tidak Tetap  Guru Bantu

**7. Sertifikasi guru:**

- Belum  Sedang proses  
 Sudah  Tidak Tahu

### Petunjuk Pengisian:

Pengisian formulir kesesuaian inintidak ada hubungannya dengan penilaian apapun terkait dengan tugas Anda, mohon diisi sejujurnya dengan memberikan tanda  jika pernyataan-pernyataan di bawah ini:

- SS** : **Sangat Sesuai** menggambarkan diri Anda  
**S** : **Sesuai** menggambarkan diri Anda  
**AS** : **Agak Sesuai** menggambarkan diri Anda  
**TS** : **Tidak Sesuai** menggambarkan diri Anda  
**STS** : **Sangat Tidak Sesuai** menggambarkan diri Anda

### VARIABEL : KINERJA GURU

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	AS	TS	STS
	<b>PEDAGOGIS</b>					
1.	Saya mengabaikan karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan latar belakang sosial-budaya.					
2.	Saya mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.					
3.	Saya mengabaikan bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.					
4.	Saya mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.					
5.	Saya mengabaikan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.					
6.	Saya menerapkan berbagai teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif.					
7.	Saya mengabaikan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.					
8.	Saya menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.					
9.	Saya mengabaikan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran.					
10.	Saya memilih materi pembelajaran terkait dengan tujuan pembelajaran.					
11.	Saya mengabaikan penataan materi pembelajaran secara benar sesuai karakteristik peserta didik.					
12.	Saya mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.					
13.	Saya mengabaikan prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.					
14.	Saya mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.					
15.	Saya mengabaikan penyusunan rancangan pembelajaran untuk kegiatan di dalam kelas.					
16.	Saya melaksanakan pembelajaran di kelas dgn mengacu standar keamanan yang dipersyaratkan.					

17.	Saya mengabaikan penggunaan media pembelajaran yang relevan dengan karakteristik peserta didik .					
18.	Saya mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran sesuai dgn situasi yang berkembang.					
19.	Saya berkeberatan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran					
20.	Saya menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.					
21.	Saya membatasi berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik.					
22.	Saya memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.					
23.	Saya sulit berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik.					
24.	Saya memahami prinsip-prinsip penilaian hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran.					
25.	Saya mengabaikan penentuan aspek-aspek hasil belajar yang penting untuk dinilai.					
26.	Saya menentukan prosedur penilaian hasil belajar.					
27.	Saya sulit mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar.					
28.	Saya mengadministrasikan penilaian hasil belajar secara berkesinambungan.					
29.	Saya kesulitan menganalisis hasil penilaian hasil belajar untuk berbagai tujuan.					
30.	Saya melakukan evaluasi hasil belajar.					
31.	Saya mengabaikan informasi hasil penilaian untuk menentukan ketuntasan belajar.					
32.	Saya menggunakan informasi hasil penilaian untuk merancang program remedial.					
33.	Saya keberatan untuk mengkomunikasikan hasil penilaian kepada pemangku kepentingan.					
34.	Saya memanfaatkan informasi hasil penilaian pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
35.	Saya kesulitan melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.					
36.	Saya memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan pembelajaran.					
37.	Saya mengabaikan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
	<b>KEPRIBADIAN</b>					
38.	Saya menghargai peserta didik tanpa membedakan gender.					
39.	Saya sulit bersikap sesuai dengan sosial yang berlaku dalam masyarakat.					

40.	Saya berperilaku yang mencerminkan ketakwaan.					
41.	Saya sulit berperilaku jujur.					
42.	Saya berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik maupun anggota masyarakat.					
43.	Saya sulit menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil.					
44.	Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa. .					
45.	Saya kesulitan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.					
46.	Saya bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.					
47.	Saya sulit bekerja mandiri secara profesional.					
48.	Saya memahami kode etik profesi guru.					
49.	Saya kesulitan menerapkan kode etik profesi guru.					
50.	Saya berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.					
	<b>SOSIAL</b>					
51.	Saya bersikap diskriminatif terhadap lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.					
52.	Saya bersikap inklusif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah.					
53.	Saya berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun bila diinginkan.					
54.	Saya berkomunikasi dengan orang tua peserta didik secara efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.					
55.	Saya abaikan untuk mengikutsertakan orang tua peserta didik/ masyarakat dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.					
56.	Saya beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.					
57.	Saya keberatan melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan.					
58.	Saya berkomunikasi dengan teman sejawat, lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.					
59.	Saya simpan saja sendiri hasil-hasil inovasi pembelajaran dari komunitas profesi.					
	<b>PROFESIONAL (Hanya utk Guru bersangkutan)</b>					
	<b>Untuk Guru Mata Pelajaran Pend. Agama Islam</b>					
60.	Saya menginterpretasikan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.					

61.	Saya menganalisis konsep ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.					
62.	Saya memahami substansi Pendidikan Agama Islam.					
63.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran pendidikan agama Islam.					
<b>Untuk Guru Mata Pelajaran PKn</b>						
60.	Saya memahami pola pikir keilmuan yg mendukung mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan.					
61.	Saya memahami substansi Pendidikan Kewarganegaraan yang meliputi ketrampilan kewarganegaraan ( <i>civic skills</i> ).					
62.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan.					
63.	Saya menguasai materi keilmuan yang mendukung pelaksanaan pembelajaran pendidikan kewarganegaraan.					
<b>Untuk Guru Mata Pelajaran Seni Budaya</b>						
60.	Saya menguasai materi keilmuan yang mendukung pelaksanaan pembelajaran seni budaya (seni rupa, musik, tari, teater) dan keterampilan.					
61.	Saya menganalisis konsep ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Seni Budaya.					
62.	Saya memahami substansi pembelajaran Seni Budaya.					
63.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran Seni Budaya.					
<b>Untuk guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan</b>						
60.	Saya menjelaskan dimensi anatomi manusia, secara struktur dan fungsinya.					
61.	Saya menjelaskan teori perkembangan gerak, termasuk aspek-aspek yang mempengaruhinya.					
62.	Saya menjelaskan aspek fisiologis manusia dan efek dari kinerja latihan.					
63.	Saya menjelaskan teori belajar gerak, termasuk keterampilan dasar dan kompleks dan hubungan timbal balik di antara domain kognitif, afektif dan psikomotorik.					
<b>Untuk Guru mata pelajaran Matematika</b>						
60.	Saya menggunakan konsep-konsep statistika dan peluang.					
61.	Saya menggunakan konsep-konsep aljabar.					
62.	Saya menggunakan konsep-konsep kalkulus dan geometri analitik.					
63.	Saya menggunakan trigonometri.					
<b>Untuk Guru Mata pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)</b>						
60.	Saya mengoperasikan komputer personal dan periferalnya.					

61.	Saya menginstalasi, men-setup, memelihara dan <i>troubleshooting</i> pada komputer personal.					
62.	Saya melakukan pemrograman komputer dgn.salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek.					
63.	Saya mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung pembelajaran.					
<b>Untuk Guru Mata pelajaran Biologi</b>						
60.	Saya memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.					
61.	Saya memahami lingkup dan kedalaman biologi sekolah.					
62.	Saya kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.					
63.	Saya menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.					
<b>Untuk Guru mata pelajaran Fisika</b>						
60.	Saya memahami proses berpikir fisika dalam mempelajari proses dan gejala alam.					
61.	Saya memahami lingkup dan kedalaman fisika sekolah.					
62.	Saya merancang eksperimen fisika untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.					
63.	Saya melaksanakan eksperimen fisika dengan cara yang benar.					
<b>Untuk Guru mata pelajaran Kimia</b>						
60.	Saya memahami proses berpikir kimia dalam mempelajari proses dan gejala alam.					
61.	Saya memahami lingkup dan kedalaman kimia sekolah.					
62.	Saya merancang eksperiment kimia untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.					
63.	Saya melaksanakan eksperiment kimia dengan cara yang benar.					
<b>Untuk Guru mata pelajaran Ekonomi</b>						
60.	Saya memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Ekonomi.					
61.	Saya membedakan pendekatan-pendekatan Ekonomi.					
62.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran Ekonomi.					
63.	Saya menguasai materi ekonomi secara luas dan mendalam.					
<b>Untuk Guru mata pelajaran Sosiologi</b>						
60.	Saya memahami materi keilmuan yang mendukung mata pelajaran Sosiologi.					
61.	Saya memahami langkah-langkah kerja ilmuwan sosial.					

62.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran Sosiologi.					
63.	Saya menguasai materi sosiologi secara luas dan mendalam.					
	<b>Untuk Guru mata pelajaran Antropologi</b>					
60.	Saya memahami materi keilmuan yang mendukung mata pelajaran Antropologi.					
61.	Saya membedakan jenis-jenis Antropologi.					
62.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran Antropologi.					
63.	Saya menguasai materi antropologi secara luas dan mendalam.					
	<b>Untuk Guru mata pelajaran Geografi</b>					
60.	Saya menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek geografi.					
61.	Saya membedakan pendekatan-pendekatan geografi.					
62.	Saya menguasai materi geografi secara luas dan mendalam.					
63.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran geografi.					
	<b>Untuk Guru mata pelajaran Sejarah</b>					
60.	Saya menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek Sejarah.					
61.	Saya membedakan pendekatan-pendekatan Sejarah.					
62.	Saya menguasai materi Sejarah secara luas dan mendalam.					
63.	Saya menunjukkan manfaat mata pelajaran Sejarah.					
	<b>Untuk Guru mata pelajaran Bahasa Indonesia</b>					
60.	Saya memahami hakekat bahasa dan pemerolehan bahasa.					
61.	Saya memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.					
63.	Saya mengapresiasi karya sastra secara reseptif dan produktif.					
	<b>Untuk Guru Bahasa Inggris</b>					
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Inggris (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Inggris lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Inggris yang baik dan benar.					

63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa Inggris dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk Guru Bahasa Arab</b>						
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Arab (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Arab lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Arab yang baik dan benar.					
63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa Arab dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk Guru Bahasa Jerman</b>						
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jerman (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Jerman lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Jerman yang baik dan benar.					
63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa Jerman dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk Guru Bahasa Perancis</b>						
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Perancis (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Perancis lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Perancis yang baik dan benar.					
63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa Perancis dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk Guru Bahasa Jepang</b>						
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jepang (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Jepang lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					

62.	Saya menguasai kaidah bahasa Jepang yang baik dan benar.					
63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa Jepang dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk Guru Bahasa Mandarin</b>						
60.	Saya memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Mandarin (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
61.	Saya menguasai bahasa Mandarin lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).					
62.	Saya menguasai kaidah bahasa Mandarin yang baik dan benar.					
63.	Saya memaksimalkan penggunaan bahasa mandarin dalam pembelajaran di kelas.					
<b>Untuk semua guru</b>						
64.	Saya memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.					
65.	Saya memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.					
66.	Saya memahami tujuan pembelajaran yang diampu.					
67.	Saya memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.					
68.	Saya mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.					
69.	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.					
70.	Saya memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.					
71.	Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.					
72.	Saya mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.					
73.	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.					
74.	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.					

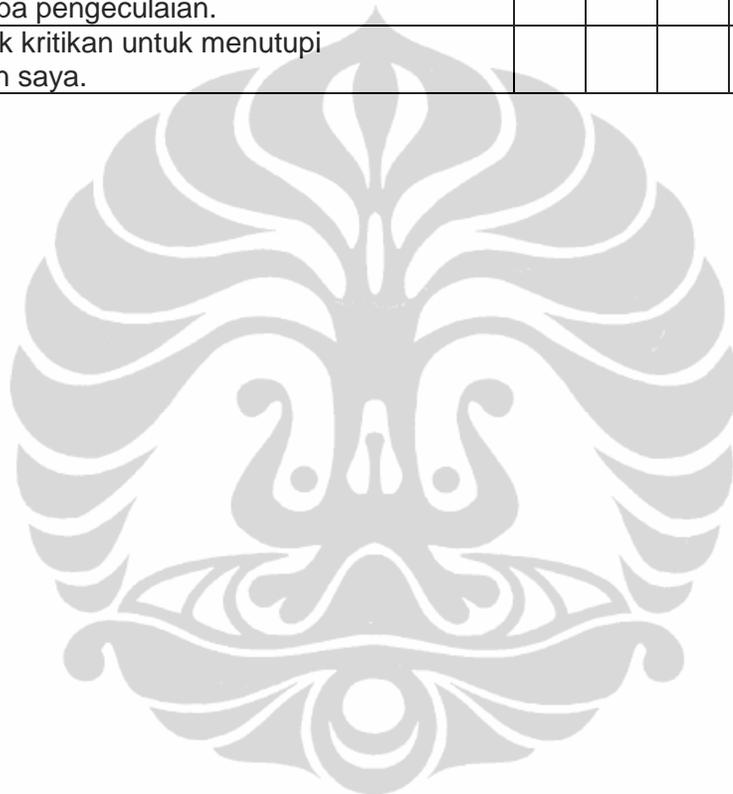
**VARIABEL : ETOS KERJA**

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	AS	TS	STS
	<b>Kesadaran yang kental</b>					
1.	Saya mempersiapkan materi pengajaran semaksimal mungkin agar peserta didik mudah memahami.					
2.	Saya keberatan menjawab substansi yang ditanyakan peserta didik di luar materi pengajaran yang dipersiapkan.					
3.	Sebagai guru saya meningkatkan kualitas pengajaran demi peningkatan mutu pendidikan.					
4.	Saya merencanakan hasil penilaian proses belajar untuk berbagai tujuan.					
	<b>Keyakinan yang fundamental</b>					
5.	Saya merancang pengajaran untuk memastikan materi pengajaran dapat diserap peserta didik dengan baik.					
6.	Saya yakin dengan mengajar seadanya, peserta didik tetap berprestasi asalkan mereka punya otak yang cerdas.					
7.	Sebagai pendidik profesional, saya dapat membuat perubahan kualitas sumber daya manusia.					
8.	Walaupun saya mengajar dengan berbagai strategi tetap saja mutu pendidikan jalan di tempat.					
	<b>Komitmen yang total</b>					
9.	Saya mengutamakan mengajar daripada berdiskusi untuk menggantikan guru yang absen pada jam pelajaran.					
10.	Saya absen untuk mengajar di sekolah dikarenakan ada kawan yang minta diantar mencari buku baru.					
11.	Saya menjadikan peserta didik berhasil lulus untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya.					
12.	Saya memberi tugas mencatat kepada peserta didik lalu pergi memenuhi ajakan guru lain untuk ke perpustakaan sekolah.					
	<b>Semangat</b>					
13.	Saya bersemangat dalam mengajar karena membuat anak-anak didik tidak cepat bosan.					
14.	Saya selingi dengan ulangan harian karena bosan bila mengajar secara terus-menerus.					
15.	Saya berimprovisasi dalam mengajar bila peserta didik menunjukkan rasa bosan.					
16.	Saya memberikan ulangan mendadak bila peserta didik tidak antusias dalam pelajaran yang saya berikan.					

**VARIABEL : SIKAP AMANAH**

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	AS	TS	STS
	<b>Kepatuhan pada hukum</b>					
1.	Saya mematuhi pasal-pasal yang diamanatkan dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003.					
2.	Saya mengabaikan peraturan yang berlaku di sekolah demi tercapainya prestasi peserta didik .					
3.	Saya mengupayakan sekuat tenaga agar tidak terlambat datang ke sekolah.					
4.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah asalkan guru-guru lain juga mematuhinya.					
	<b>Tanggung jawab pada tugas</b>					
5.	Saya melaksanakan komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.					
6.	Saya mempersiapkan materi pengajaran hanya bila materinya kurang saya kuasai.					
7.	Saya menuntaskan materi pengajaran sesuai kurikulum yang ditetapkan sekolah.					
8.	Saya meninggalkan kelas bila peserta didik mendebat materi pengajaran yang saya sajikan.					
	<b>Kesetiaan pada komitmen</b>					
9.	Saya memaksimalkan tugas mendidik dibanding memberikan tambahan les privat.					
10.	Saya mempersiapkan pengajaran hanya bila akan ada pengawas sekolah yang datang untuk memeriksa.					
11.	Saya mengutamakan mengajar walaupun diizinkan untuk mengikuti rapat pada jadwal tugas saya.					
12.	Saya mengadakan ulangan harian peserta didik cukup diawasi oleh petugas administrasi sekolah.					
	<b>Keteguhan dalam memegang janji</b>					
13.	Saya melaksanakan jadwal mengajar tentang materi pelajaran yang telah disepakati dengan peserta didik.					
14.	Saya tetap mengadakan ulangan yang telah disepakati, kecuali banyak dari peserta didik yang menolak karena tidak siap.					
15.	Saya memprioritaskan mengajar di kelas dibanding memberi les privat.					
16.	Saya mengutamakan peningkatan prestasi peserta didik, kecuali peserta didik yang nakal.					
	<b>Kesucian dalam tekad</b>					
17.	Saya mendidik peserta didik semaksimal kemampuan yang saya miliki.					
18.	Dalam mengajar, apa yang saya berikan tergantung pada apa yang saya dapatkan.					

19.	Saya menekankan kepada anak-anak didik untuk memperoleh prestasi dengan cara sesuai aturan.					
20.	Prestasi yang dimiliki oleh peserta didik semata-mata karena jasa saya sendiri tanpa keterlibatan guru yang lain.					
	<b>Kejujuran kepada diri sendiri</b>					
21.	Saya mengungkapkan kekeliruan yang dibuat siapa saja bila saya yakin itu keliru.					
22.	Saya menjawab pertanyaan yang saya tidak yakin akan kebenarannya.					
23.	Saya mendukung kebenaran yang dilakukan siapapun tanpa pengeculaan.					
24.	Saya menolak kritikan untuk menutupi ketidaktahuan saya.					



## Lampiran 2

### Hasil Analisis Multi Regresi untuk Mengitung Proporsi Varian IV yang Terkait dengan DV



### R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>1</sub> terhadap Kinerja Guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743(a)	.553	.546	16.005

a Predictors: (Constant), Kesadaran\_yang\_Kental

### R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>12</sub> terhadap Kinerja Guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767(a)	.588	.574	15.492

a Predictors: (Constant), Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kesadaran\_yang\_Kental

### R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>123</sub> terhadap Kinerja Guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790(a)	.625	.606	14.896

a Predictors: (Constant), Komitmen\_yang\_Total, Kesadaran\_yang\_Kental, Keyakinan\_yang\_Fundamental

### R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>1234</sub> terhadap Kinerja Guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819(a)	.670	.648	14.087

a Predictors: (Constant), Semangat, Komitmen\_yang\_Total, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kesadaran\_yang\_Kental

### R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>12345</sub> terhadap Kinerja Guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841(a)	.707	.682	13.386

a Predictors: (Constant), Kepatuhan\_pada\_Hukum, Komitmen\_yang\_Total, Semangat, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kesadaran\_yang\_Kental

## R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>123456</sub> terhadap Kinerja Guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841(a)	.707	.677	13.490

a Predictors: (Constant), Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Komitmen\_yang\_Total, Semangat, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kesadaran\_yang\_Kental

## R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>1234567</sub> terhadap Kinerja Guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843(a)	.711	.675	13.526

a Predictors: (Constant), Kesetiaan\_pada\_Komitmen, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Semangat, Komitmen\_yang\_Total, Kesadaran\_yang\_Kental, Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas

## R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>12345678</sub> terhadap Kinerja Guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856(a)	.733	.694	13.127

a Predictors: (Constant), Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji, Komitmen\_yang\_Total, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Semangat, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas, Kesadaran\_yang\_Kental, Kesetiaan\_pada\_Komitmen

## R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>123456789</sub> terhadap Kinerja Guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864(a)	.747	.706	12.878

a Predictors: (Constant), Kesucian\_dalam\_Tekad, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Semangat, Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji, Komitmen\_yang\_Total, Kesadaran\_yang\_Kental, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Kesetiaan\_pada\_Komitmen, Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas

## R<sup>2</sup> (R Square) X<sub>12345678910</sub> terhadap Kinerja Guru

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891(a)	.794	.756	11.733

a Predictors: (Constant), Kejujuran\_kepada\_Diri\_Sendiri, Komitmen\_yang\_Total, Keteguhan\_dalam\_Memegang\_Janji, Kepatuhan\_pada\_Hukum, Semangat, Keyakinan\_yang\_Fundamental, Tanggung\_Jawab\_pada\_Tugas, Kesadaran\_yang\_Kental, Kesetiaan\_pada\_Komitmen, Kesucian\_dalam\_Tekad

