

HUBUNGAN PEMBERDAYAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU PROFESIONAL SMK NEGERI DI KOTA MALANG

Djonni Bangun

Abstract: *Teacher of vocational school in Malang, who have graduated from certification program, have been expected showed improved empowerment activity and working motivation of the teacher, therefore, quality of education will be improved as well. This research is correctional survey research. Sample consist of 207 samples from 12 vocational school in Malang. Results of the research show that there is significant relationship between empowerment and working motivation and performance of the professional teachers at State Vocational School in Malang. Both higher and lower contributions have simultaneously, 83.3% and the rest, 16.7%, are determined by other factors.*

Abstrak: Guru sekolah kejuruan di Malang yang telah lulus sertifikasi diharapkan menunjukkan peningkatan pemberdayaan dan motivasi kerja, sehingga kualitas pengajaran meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pemberdayaan guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan survey. Sampel terdiri dari 207 orang yang berasal dari 12 SMK di Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja profesional guru. Kedua faktor tersebut mempunyai sumbangan sebesar 83,3% sedangkan faktor yang lain yaitu sebesar 16,7%.

Kata-kata kunci: pemberdayaan, motivasi kerja, dan kinerja guru

Peningkatan kualitas guru melalui sertifikasi secara bertahap telah dilaksanakan sejak tahun 2006 dalam bentuk penilaian portofolio. Jika ternyata berkas portofolio guru tidak mencapai batas angka kelulusan, maka guru diberi kesempatan mengikuti diklat sertifikasi yaitu Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Bagi guru yang lulus sertifikasi, tentu saja patut berbangga hati karena mereka telah dianggap memiliki kompetensi minimal

yang dipersyaratkan oleh pemerintah sebagai guru profesional dan akan mendapatkan tambahan tunjangan profesi sebesar 100% dari gaji pokok. Namun, program sertifikasi ini ternyata masih menimbulkan polemik baru. Banyak para pengamat pendidikan yang menyangsikan keefektifan pelaksanaan sertifikasi yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja guru. Bahkan ada yang berhipotesis bahwa sertifikasi dalam ben-

Djonni Bangun adalah Dosen Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang. Kampus Jl. Semarang 5 Malang 65145.

tuk penilaian portofolio tak akan berdampak sama sekali terhadap peningkatan kinerja guru, apalagi dikaitkan dengan peningkatan mutu pendidikan nasional.

Seorang guru sekarang ini dituntut memiliki pola pikir dan perilaku yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Pemerintah telah mengantisipasi hal ini dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam pasal 29 ayat 6 disebutkan bahwa pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki: (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMK/MAK.

Unsur penguasaan seperangkat kompetensi juga merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi keterampilan dan penguasaan pengetahuan. Kompetensi keterampilan adalah kompetensi dalam proses belajar mengajar, yaitu dalam penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi tersebut meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan. Kompetensi penguasaan pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi tersebut meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tim Puslitdik UM di Kabupaten Nganjuk (2007) terhadap guru-guru SMP dan SMA/SMK, menyimpulkan bahwa guru-guru yang telah lulus sertifikasi merasa termotivasi untuk selalu mengembangkan diri dalam pembelajaran. Hal ini karena mereka merasa malu terhadap teman-temannya yang belum lulus sertifikasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang berdasarkan pemberdayaan guru dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kontribusi sertifikasi terhadap kinerja guru SMK saat ini, sehingga lebih meningkatkan kinerja sejalan dengan kegiatan pemberdayaan yang telah dilakukan sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan survey. Data didapatkan melalui data angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMKN di kota Malang yang sudah mendapat sertifikat pendidik. Jumlah SMKN di kota Malang ada 12 dengan jumlah guru yang sudah bersertifikat pendidik semuanya 207 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling*.

HASIL

Gambaran Pemberdayaan, Motivasi, dan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Berdasarkan data variabel pemberdayaan guru menunjukkan bahwa 80,89% responden (guru SMKN di kota Malang) mengatakan bahwa pemberdayaan guru yang selama ini dirasakan oleh guru

SMKN di kota Malang yang sudah bersertifikasi pendidik cukup (mean 87,36). Standar deviasi sebesar 4,26, sehingga pada umumnya guru SMKN di kota Malang merasakan cukup diberdayakan. Pada umumnya guru-guru SMKN di Kota Malang yang sudah mempunyai sertifikat pendidik, mempunyai motivasi kerja dalam kategori cukup (sedang) dengan meannya 94,20 dan standar deviasinya kecil 4,78. Sedangkan 88,71% responden menyatakan pada umumnya, guru SMKN di Kota Malang mempunyai kinerja dalam kriteria baik menurut penilaian kepala sekolahnya dengan mean 101,13 dan standar deviasi 5,02.

Hubungan Pemberdayaan dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Hasil analisis koefisien korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan $r_1 = 0,732$, sehingga ada hubungan pada tingkat yang kuat atau tinggi. Sedangkan sumbangan (kontribusi) variabel pemberdayaan guru terhadap kinerja guru dapat dihitung berdasarkan rumus koefisien determinan $= r^2 \times 100\% = 53,58\%$, sisanya 46,42% ditentukan oleh variabel lain.

Hubungan Pemberdayaan dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Hasil analisis koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (r_2) = 0,797 menunjukkan bahwa hubungan/korelasi tersebut pada tingkat yang kuat atau tinggi. Sedangkan besarnya sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 83,52% dan sisanya 36,4% ditentukan oleh variabel lain.

Hubungan Pemberdayaan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan

antara pemberdayaan guru (X_1) dan motivasi guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresinya adalah $Y = 30,598 + 0,596 X_1 + 0,253 X_2$. Harga R Square sebesar 0,833 menunjukkan nilai kontribusi korelasi ganda yaitu sebesar 83,3%, sisanya 16,7% ditentukan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pemberdayaan, Motivasi, dan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan wawancara dengan beberapa guru profesional SMKN di Kota Malang, dijelaskan bahwa pada umumnya pemberdayaan guru profesional SMKN di Kota Malang tergolong berkategori sedang. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa, pemberdayaan yang dirasakan oleh guru profesional SMK Negeri Kota Malang, masih dalam taraf cukup artinya tidak kurang tetapi belum baik dan belum maksimal. Hasil wawancara dengan beberapa guru profesional SMKN di Kota Malang, memperlihatkan bahwa ada kebijakan kepala sekolah yang berbeda antara sekolah satu dengan sekolah yang lain dalam memberikan pemberdayaan pada guru. Misalnya, dalam hal peningkatan kemampuan: mengikuti pelatihan, melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti kursus yang dibiayai sekolah, beberapa sekolah memberikan kesempatan lebih dahulu pada guru profesional. Sementara di sekolah lain, kepala sekolah menganggap guru profesional seharusnya mampu menunjukkan bahwa dirinya mampu meningkatkan kemampuannya sendiri, membangun aspirasi sendiri, dan selalu mengikuti perkembangan ilmu. Kebijakan lain, kesempatan meningkatkan kemampuan yang diberikan sekolah maupun diknas diberikan kepada guru secara bergilir,

tetapi ada yang hanya dijalani oleh guru tertentu sehingga sebagai gurauan guru tersebut diberi predikat guru profesional pelatihan. Kesadaran guru sebagai individu yang profesional masih belum dimiliki oleh semua guru, walaupun sudah lulus sebagai guru yang profesional.

Hasil analisis data motivasi guru profesional SMK Negeri di Kota Malang tergolong dalam kriteria sedang, berarti motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi, motivasi adalah dorongan dari dalam diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik. Motivasi yang dirasakan guru-guru, energi penggerakannya belum mampu memuaskan tujuan individu sehingga implementasi kepada orang lain masih kurang. Berdasarkan teori Mc. Clelland's ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Alasan seseorang untuk melakukan sesuatu karena mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia yang harus dipenuhi ada 3 kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuatan. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya. Tugas kepala sekolah adalah memberikan kesempatan dan kepercayaan, serta kebebasan untuk mengembangkan kreatifitasnya, akan lebih baik lagi jika diberikan fasilitas sarana. Kebutuhan

akan afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungannya, kebutuhan akan perasaan dihormati, perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut serta. Kebutuhan ini berkaitan erat dengan suasana kerja. Jika pimpinan bisa menciptakan suasana kerja yang membuat guru merasa nyaman, damai, hubungan antar guru dan pimpinan juga baik maka kondisi ini akan mendorong motivasi guru. Kebutuhan akan kekuatan berkaitan erat dengan kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat oleh pimpinan dalam memotivasi bawahannya akan memotivasi bawahan untuk menggerakkan semua potensi yang dimilikinya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator: upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2000:162).

Kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang pada umumnya termasuk di kategori baik. Walaupun baik menurut penilaian guru namun masih perlu adanya peningkatan dalam beberapa aspek yang tiap sekolah berbeda kondisinya. Beberapa sekolah masih perlu meningkatkan semua aspek, sekolah yang lain hanya beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Aspek-aspek kinerja guru, diantaranya: (1) Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, meliputi: (a) mengkaji substansi bidang studi dan (b) mengkaji metodologi keilmuan bidang studi; (2) Menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, meliputi (a) mengkaji struktur kurikulum bidang studi,

(b) mengkaji materi bidang studi dalam kurikulum, dan (c) berlatih mengembangkan bahan ajar bidang studi; (3) Menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, meliputi: (a) mengkaji berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, dan (b) memilih berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran secara kontekstual, dan (c) berlatih menggunakan dan memanfaatkan berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran; (4) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, meliputi: (a) berlatih memilih substansi, cakupan, dan tata urutan materi pembelajaran secara kontekstual, dan (b) berlatih mengidentifikasi substansi materi bidang studi yang sesuai dengan perkembangan dan potensi peserta didik; serta (5) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas, meliputi: (a) mengkaji memahami penelitian tindakan kelas, (b) berlatih mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, (c) berlatih menyusun rancangan penelitian tindakan kelas, (d) berlatih melaksanakan penelitian tindakan kelas, dan (e) berlatih merancang upaya-upaya peningkatan kualitas pembelajaran (Trianto dan Tutik, 2007).

Hubungan Pemberdayaan dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan dengan kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang (r_p) sebesar 0,732 dan mempunyai kekuatan hubungan pada tingkatan tinggi atau kuat. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi seorang guru melakukan pemberdayaan terhadap profesi guru, maka semakin meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang ada pada guru di antaranya dilakukan melalui peningkatan kemampuan guru

dan pemberian kewenangan dalam mengembangkan diri dalam mendukung profesi gurunya.

Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Soemarsih (dalam Sukmadinata, 2004) bahwa karakteristik pemberdayaan guru adalah berkembangnya potensi berbagai jenis bidang seperti pemberdayaan fisik (kesehatan), pemberdayaan nalar (pendidikan), pemberdayaan ekonomi melalui pengentasan kemiskinan dan ketahanan pangan, pemberdayaan kepribadian dan mentalitas, serta pemberdayaan lainnya. Suryadi (2000) juga menyebutkan bahwa ada dua aspek pemberdayaan guru yang perlu dilakukan, yaitu meningkatkan kemampuan guru (*to give ability or enable*) dan memberikan kewenangan (*to give authority*). Aktivitas yang tergolong meningkatkan kemampuan guru diantaranya: (1) Menguatkan posisi tawar guru; (2) Membangun diri atas aspirasi sendiri; (3) Membebaskan dari kendali yang kaku; (4) Meningkatkan sendiri pengetahuan dan kemampuan diri; (5) Mampu mengidentifikasi masalah, dan merencanakan bentuk pemecahannya; dan (6) Melakukan *self* evaluasi. Pemberian kewenangan merupakan kegiatan memberikan kewenangan kepada guru diantaranya: (1) Bebas bertanggungjawab atas ide-ide, putusan dan tindakan yang diambil sendiri oleh guru; (2) Memberikan kewenangan menentukan prioritas kebutuhan profesi; dan (3) Merencanakan, menggunakan dan mengevaluasi fasilitas pendukung pengembangan diri.

Pemberdayaan guru terhadap kinerja guru juga akan tercermin dari kemampuan yang dimilikinya seperti yang tertuang dalam Standar Kompetensi guru yang dikeluarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2004). Pada Standart Kompetensi guru disebutkan bahwa ada tiga komponen kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu: (1) kompetensi pengelolaan

pembelajaran, (2) kompetensi pengembangan potensi, dan (3) kompetensi penguasaan akademik. Komponen kompetensi yang berhubungan erat dengan memampukan guru adalah berada pada seluruh komponen yang tersebar ke dalam 3 kompetensi dasar guru tersebut.

Eric Diges (dalam Supriadi, 1997) juga menyatakan bahwa pengembangan profesi guru baik oleh Kepala Sekolah maupun dalam diklat lainnya harus menggambarkan upaya membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya. Sondang (2002) dengan tegas juga menyatakan bahwa investasi SDM jangka panjang memerlukan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas di masa depan. Wilensky (1975) mengemukakan bahwa para penyandang profesi hendaknya mengembangkan kemampuan profesionalnya menuju sosok profesi yang sesungguhnya.

Depdiknas (2003) menyebutkan bahwa pengimplementasian dua aktivitas pemberdayaan yaitu peningkatan kemampuan dan memberi kewenangan harus berpijak pada empat prinsip, yaitu: (1) Mengembangkan sekolah, SDM (guru) adalah komponen paling berharga; (2) SDM (guru) akan berperan optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional; (3) Kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial Kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah; dan (4) Manajemen SDM (guru) di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap guru dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja

guru SMK Negeri di Kota Malang (r_p) sebesar 0,797 dan mempunyai kekuatan hubungan pada tingkatan tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seorang guru memiliki motivasi terhadap profesi guru, maka semakin meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang ada pada guru dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang didapatkan guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Davis dan Newstrom (1996) mengemukakan bahwa motivasi setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting adalah: (1) prestasi, (2) afiliasi, (3) kompetensi dan (4) kekuasaan. Prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang. Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi. Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa hasil dari tiga faktor motivasi, yaitu: (1) seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (valensi); (2) perkiraan orang itu tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil (harapan); dan (3) perkiraan bahwa prestasi itu akan menghasilkan perolehan imbalan (instrumentalitas).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Wuviani (2005) yang mengatakan bahwa terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 0,452 atau 45,20% pada tingkat signifikansi 0,00. Sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerjanya sangat berarti. Hasil penelitian

Suena (2004) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Sehingga motivasi yang ada memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor motivasi sebesar 24%, sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain. Atkinson dan Shiffrin (1968) menyebutkan bahwa kekuatan motivasi adalah suatu fungsi dari tiga variabel, yaitu: (1) Motif; (2) Pengharapan; dan (3) Insentif.

Motif (*motive*) adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga yang bersangkutan dapat beraktivitas atau berperilaku untuk mencapai tujuan yang guru inginkan. Bila ditelusuri lebih jauh maka alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu, karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhinya, baik kebutuhan lahiriah maupun kebutuhan batiniah dibalik kehidupan ini. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, manusia melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow (dalam Hersey dan Blanchard, 1977) menyatakan bahwa motif motivasi kerja dibedakan menjadi lima, yaitu: (1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis (tempat tinggal, makanan, pakaian); (2) Kebutuhan rasa aman meliputi: asuransi kesehatan, kecelakaan, dan jiwa serta program pensiun; (3) Kebutuhan sosial/afiliasi meliputi: suka berhubungan dan bergabung dengan orang lain dalam situasi-situasi dimana mereka merasa bagian dari yang lain dan diterima dengan baik; (4) Penghargaan (prestise: ingin dipandang penting, kuasa: melalui jabatan dan pribadi); dan (5) Perwujudan diri, melalui kompetensi yakni kemampuan mengendalikan faktor-faktor lingkungan dan prestasi melalui kepuasan dalam berhasil memecahkan masalah yang sukar selain pujian.

Vroom (dalam Robbins, 2001) menjelaskan bahwa harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bekerja secara benar bergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan adanya imbalan dan fasilitas yang menarik. Harapan dinyatakan dengan adanya kemungkinan (probabilitas) bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka seseorang akan bekerja keras. Steers (1996) mengatakan bahwa kebanyakan pekerja mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Pendapat tersebut meliputi: kenaikan gaji atau promosi tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menarik, mendapatkan teman-teman yang baru dan seterusnya. Stoner (1996) juga mengemukakan pendapatnya bahwa tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan bergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil yang berfungsi sebagai imbalan intrinsik-imbalan yang dirasakan langsung oleh orang yang bersangkutan. Contohnya adalah peranan yang berhasil menunaikan tugas, harga diri naik, imbalan ekstrinsik, sebaliknya, seperti bonus, pujian, atau promosi yang diberikan oleh pihak luar.

Insentif disebutkan oleh Pareek (1984) sebagai ganjaran dan perannya sangat penting dalam motivasi kerja. Adapun bentuk dari insentif itu ada bermacam-macam, yang garis besarnya dapat dibedakan dalam bentuk insentif yang bersifat material dan non material. Abdurachman (dalam Sudrajad, 2008) menyebutkan juga rincian insentif material diantaranya: (1) Kenaikan gaji berkala; (2) Kenaikan pangkat diikuti kenaikan gaji; dan (3) Hadiah-hadiah dalam bentuk uang/fasilitas. Peterson dan Plowman (dalam Manullang, 1982) menyebutkan pula bahwa insentif nonmaterial memiliki dua elemen pokok, yaitu: (1) Keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman-

teman kerja; dan (2) Sikap pemimpin terhadap kegiatan masing-masing pegawai seperti jaminan, hubungan dengan atasan.

Hubungan Pemberdayaan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang sebesar 83,3% atau $R = 0,833$. Sisanya yaitu sebesar 16,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: hubungan personal, disiplin, kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, produktifitas, bauran di pasaran, dan faktor lainnya.

Temuan penelitian ini didukung oleh Trianto dan Tutik (2007) yang menyebutkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh beberapa indikator-indikator, diantaranya: (1) Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, meliputi: (a) mengkaji substansi bidang studi dan (b) mengkaji metodologi keilmuan bidang studi; (2) Menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, meliputi (a) mengkaji struktur kurikulum bidang studi, (b) mengkaji materi bidang studi dalam kurikulum, dan (c) berlatih mengembangkan bahan ajar bidang studi; (3) Menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, meliputi: (a) mengkaji berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, dan (b) memilih berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran secara kontekstual, dan (c) berlatih menggunakan dan memanfaatkan berbagai jenis teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran; (4) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, meliputi: (a) berlatih memilih substansi, cakupan, dan tata urutan materi pem-

belajaran secara kontekstual, dan (b) berlatih mengidentifikasi substansi materi bidang studi yang sesuai dengan perkembangan dan potensi peserta didik; serta (5) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas, meliputi: (a) mengkaji memahami penelitian tindakan kelas, (b) berlatih mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, (c) berlatih menyusun rancangan penelitian tindakan kelas, (d) berlatih melaksanakan penelitian tindakan kelas, dan (e) berlatih merancang upaya-upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

Mangkuprawira (2002) juga menyebutkan bahwa unsur-unsur yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu meliputi: (1) hubungan antar personal, (2) kemampuan belajar, (3) bekerja, (4) kehadiran, (5) perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan, dan (6) prestasi yang meliputi aspek-aspek publikasi, pidato, peran kepemimpinan, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan profesional. Depdiknas (2003) juga menyebutkan bahwa untuk mengukur tingkat kinerja guru ditinjau dari dua komponen yaitu komponen akademis dan non-akademis. Komponen akademis terdiri: (1) pengembangan, (2) pembelajaran, (3) sumber belajar, dan (4) evaluasi belajar.

Prasetio (2009) juga menyebutkan bahwa unsur kinerja guru terdiri dari: (1) semangat kerja, (2) disiplin kerja, dan (3) kerjasama. Anogara (1990) juga menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya yang dikeluarkan dapat diperkecil. Nitisemito (1986) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Martini dan Nawawi (1990) menyebutkan bahwa semangat kerja yang tinggi tercermin dari kesadaran bekerja keras, sungguh-sungguh, tekun dan ber-

gairah secara terus menerus dan mengarah pada tujuan pencapaian organisasi.

Disiplin disebutkan oleh Siswanto (2002) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sapir (dalam Prasetio, 2009) juga menyebutkan bahwa disiplin adalah menaati, menjalankan, tunduk dan taat pada aturan, instruksi dan perintah atasan secara sukarela.

Poerwadarminto (dalam Prasetio, 2009) mengatakan bahwa kerjasama sebagai perbuatan bantu membantu yang dilakukan secara bersama-sama. Gie (1987) juga mengatakan kerjasama merupakan serangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi jika dikerjakan secara sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini disajikan sebagai berikut. Pertama, umumnya guru profesional SMK Negeri di Kota Malang merasakan bahwa pemberdayaan guru yang dialami sekarang ini masih dalam kategori sedang, sehingga masih perlu peningkatan. Pemberdayaan guru meliputi peningkatan kemampuan guru dan pemberian kewenangan. Motivasi kerja guru pada umumnya tergolong berkategori sedang. Tiga hal motivasi kerja guru profesional ini masih perlu ditingkatkan yaitu motif, harapan, dan insentif. Sementara kinerja guru pada umumnya berkategori baik, yang dipengaruhi oleh beberapa aspek kompetensi, yaitu (a) penguasaan substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, (b) penguasaan struktur dan materi kurikulum bidang studi, (c) menguasai dan memanfaatkan

teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dalam pembelajaran, (d) pengorganisasian materi kurikulum bidang studi, dan (e) peningkatan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.

Kedua, hubungan pemberdayaan dengan kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang adalah signifikan dengan $r = 0,732$. Besar kecilnya kontribusi variabel X_1 terhadap Y dinyatakan dengan koefisien determinan 53,58% yang menunjukkan bahwa semakin tinggi seorang guru melakukan pemberdayaan terhadap profesi guru, maka semakin meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang ada pada guru diantaranya dilakukan melalui peningkatan kemampuan guru dan pemberian kewenangan dalam mengembangkan diri dalam mendukung profesi gurunya.

Ketiga, hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang adalah signifikan dengan $r = 0,797$. Besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 63,52%, sisanya 36,48% ditentukan oleh variabel lain. Motivasi yang ada pada guru dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang didapatkan guru.

Keempat, hubungan secara simultan pemberdayaan dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru profesional SMK Negeri di Kota Malang berpengaruh secara signifikan. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) secara bersama-sama (simultan) sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Faktor lain misalnya: kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, produktifitas, bauran di pasaran, dan lainnya.

Berdasarkan simpulan, disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Malang (khususnya), agar kinerja kepala sekolah dan guru SMK Negeri di Kota Malang, meningkat, perlu diadakan peningkatan

pemberdayaan dan motivasi kerja dalam bentuk pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk melaksanakan pendidikan lanjut, pelatihan, memberikan insentif bagi guru dan kepala sekolah yang berprestasi, mengadakan kegiatan ilmiah yang menantang. Bagi guru profesional, agar lebih menyadari bahwa dirinya telah dinobatkan sebagai guru professional yang mempunyai beberapa konsekuensi. Konsekuensi itulah yang harus selalu ditingkatkan. Peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada jurusan tertentu dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atkinson, R.C. & Shiffrin, R.M. 1968. *Human memory: A proposed system and its control processes. The Psychology of Learning and Motivation*. New York: Academic Press.
- Depdiknas. 2004. *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas Dirjen Dikdasman.
- Depdiknas. 2003. *Model Pembelajaran Terpadu (Integrated Instruction Model)* (Online). <http://dikdasmen.depdiknas.go.id>, diakses 05 Mei 2008.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1993. *Human Behavior at Work*. New York: Mc Graw Hill Book, Company.
- Gie, T.L. 1987. *Pengantar Filsafat Ilmu: Seri Studi Ilmu dan Teknologi*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Dr. Santoso Soeroso*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martini dan Nawawi, H. 1990. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Pareek & Lynton. 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Prasetyo, D. 2009. *Hubungan Sikap Guru Terhadap Sertifikasi Guru dengan Etos Kerja Guru SMK Negeri Se Kota Malang. (Skripsi)*. Malang: Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang.
- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siswanto, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suena, I. W. 2004. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung Tahun 2004)* (Tesis). Jakarta: Program Pascasarjana UPI.
- Steers RM, Porter, LW. 1996. *Motivation and Leadership at Work*; 6th ed New York: Mc. Graw Hill.
- Stoner, J. A. F. 1996. *Management*. London: Prentice Hall International.
- Trianto dan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wuviani, V. 2005. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru (Studi tentang Pengaruh Kualifikasi, Motivasi kerja Guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN di Kota Bandung)* (Tesis). Jakarta: Program Pascasarjana UPI.