



**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA,
DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP
PERILAKU PROFESIONAL GURU EKONOMI
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
SE-KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
Yunita Nurul Asyifah
NIM 7101412358

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : *Senin*

Tanggal : *17 April 2017*

Mengetahui,

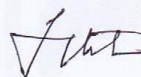
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ade Rustiana

NIP. 196801021992031002

Pembimbing



Dr. Y. Titik Haryati, M. Si.
NIP. 195206221976122001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

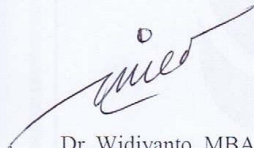
Hari : Senin

Tanggal : 22 Mei 2017

Penguji I

Penguji II

Penguji III



Dr. Widiyanto, MBA., M. M.
NIP. 196302081998031001



Khasan Setiaji, S. Pd., M. Pd.
NIP. 198504022014041002



Dr. Y. Titik Haryati, M. Si.
NIP. 195206221976122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita Nurul Asyifah

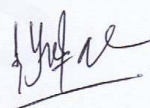
NIM : 7101412358

Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Semarang, 20 Juni 1994

Alamat : Jl. Mangga 59 RT/RW 02/I Jambu Utara,
Kec. Jambu, Kab. Semarang

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Maret 2017



Yunita Nurul A.
NIM. 7101412358

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Seorang guru: menggandeng tangan, membuka pikiran, menyentuh hati, membentuk masa depan.

*Seorang guru berpengaruh selamanya, dia tidak pernah tahu kapan pengaruhnya berakhir — **Henry Adam***

Persembahan

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungannya.*
- 2. Almamaterku UNNES.*

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada program studi Pendidikan Ekonomi Koperasi Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang;
2. Dr. Wahyono, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Y. Titik Haryati, Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penyusun selama penyusunan skripsi ini.

5. Dr. Widiyanto, MBA., M. M., Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Khasan Setiaji, S. Pd., M. Pd., Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.
8. Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang yang telah bersedia menjadi responden penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritikan yang sifatnya membangun senantiasa penyusun harapkan. Semoga skripsi yang telah tersusun ini dapat memberikan tambahan ilmu, wawasan, dan manfaat bagi pembaca.

Semarang, Maret 2017

UNNES Penyusun
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Asyifah, Yunita Nurul. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.* Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Y. Titik Haryati.

Kata Kunci: kompetensi, kepuasan kerja, kesejahteraan, perilaku profesional guru.

Perilaku seorang guru yang profesional ditunjukkan dengan keahlian dan mutu watak yang berkualitas dalam membimbing dan membina peserta didiknya, sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Akan tetapi berdasarkan fakta dilapangan, dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik, guru belum sepenuhnya berperilaku profesional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi SMA se-Kabupaten Semarang baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu pada guru ekonomi SMA se-Kabupaten Semarang sebanyak 48 guru. Variabel yang diteliti adalah kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru sebagai variabel bebas serta perilaku profesional guru sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = -17,723 + 1,146X_1 + 0,151X_2 + 0,700X_3$. Pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru sebesar 53,44%, kepuasan kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru, dan pengaruh kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru sebesar 14,52%. Sedangkan secara simultan kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap perilaku profesional guru ekonomi se-Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi. Akan tetapi, secara parsial hanya kompetensi dan kesejahteraan guru yang berpengaruh terhadap perilaku profesional, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru. Saran yang dapat diberikan antara lain guru ekonomi sebaiknya meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadiannya, serta menjaga hubungan yang harmonis antar guru, peserta didik, dan karyawan di lingkungan sekolah agar dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, perilaku guru ekonomi semakin profesional.

ABSTRACT

Asyifah, Yunita Nurul. 2017. *The Influence of Competence, Job Satisfaction, and Welfare to Behavior of Economics Teacher Professionalism in Senior High School of Semarang Regency.* Final Project. Economic Education Program. Economic Faculty. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Dr. Y. Titik Haryati.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Welfare, Behavior of Teacher Professionalism.

Teachers professionalisms are shown with their expertise and quality of character in the guide and nurture their students so, they can create effective and efficient learning process. But based on the fact in the field, in the work as educators, teachers have not completely behaves professionally. The purpose of this study is aims to determine influence of competence, job satisfaction, and welfare to behavior of economics teacher professionalism in Senior High School of Semarang Regency either partially or silmutant.

This research was a population-based research to 48 economic teachers in Senior High School of Semarang Regency. The variables of this research were competence, job satisfaction, and welfare of teachers as independent variables while behavior of teacher professionalism is dependent variable. The method of collecting the data was using questionnaire. The methods of analyzing data were using descriptive analysis and multiple linear regression.

The result of the research shows the regression equation is $Y = -17,723 + 1,146X_1 + 0,151X_2 + 0,700X_3$. The influence of competence to behavior of teacher professionalism amount 53,44%, job satisfaction did not significantly affect to behavior of teacher professionalism, and the influence of welfare to behavior of teacher professionalism amount 14,52%. While simultaneously competence, job satisfaction, and welfare of the teacher giving effect to behavior of economic teacher professionalism troughout Semarang Regency amount 81%.

Based on the results, it can be summed up that simultaneously, competence, job satisfaction, and teachers welfare were influential to economic teachers professionalism. Nonetheless, partially, only the competence and teachers welfare which were proven influential to their professionalism, since job satisfaction was proven insignificant. Suggestions can be submitted economic teachers should improve pedagogic and personality competence, as well as maintain a harmonious relationship between another teachers, students, and employees at school environment in doing their job as educators to make them more professional.

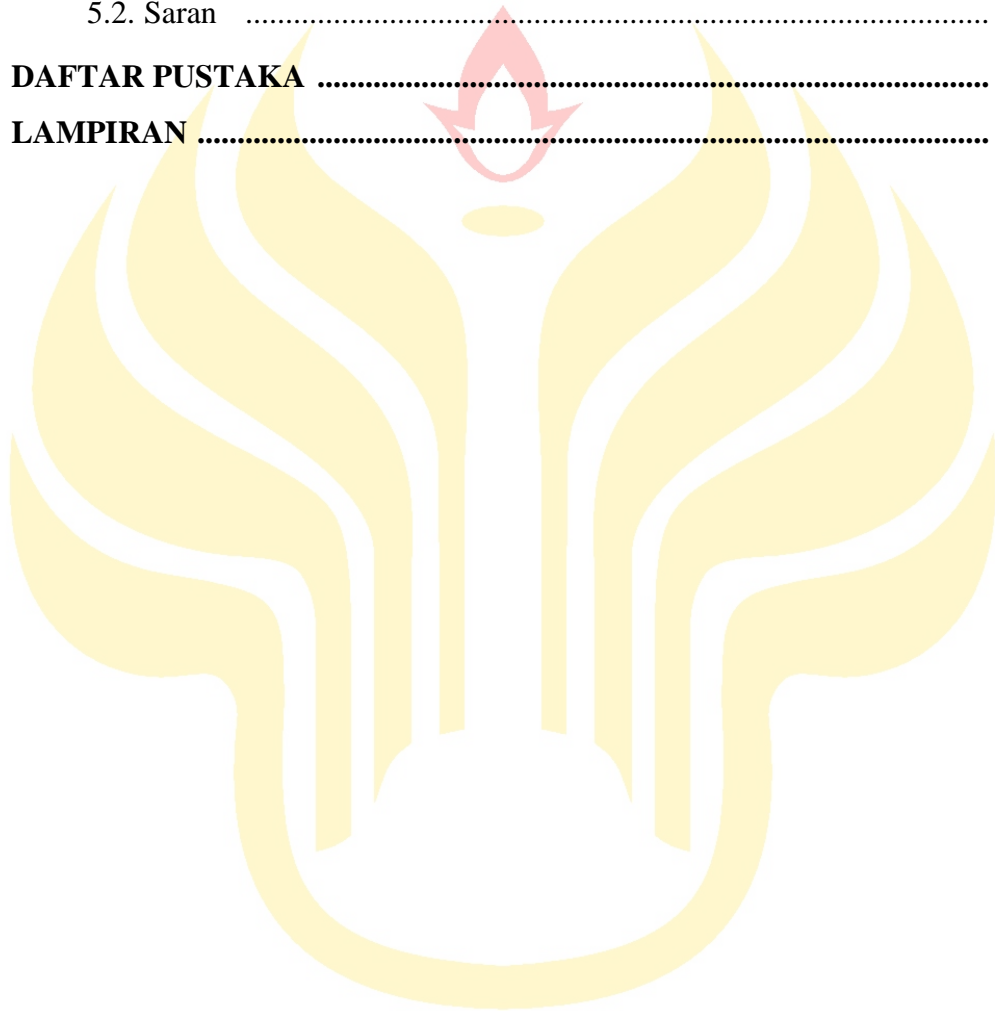
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Batasan Masalah	14
1.4. Perumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Manfaat Penelitian	15
1.7. Orisinalitas Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. <i>Grand Theory</i>	18
2.1.1. Teori Perilaku	18
2.1.1.1. Pengertian Perilaku	18
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku	20
2.1.1.3. Indikator Perilaku	21
2.2. Konsep Profesionalisme	25
2.3. Konsep Perilaku Guru Profesional	31
2.4. Kompetensi Guru	42
2.5. Kepuasan Kerja Guru	48
2.6. Kesejahteraan Guru	54
2.7. Penelitian Terdahulu yang Relevan	56
2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis	58
2.9. Pengembangan Hipotesis	63

BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	64
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	65
3.2.1. Populasi	65
3.2.2. Sampel	66
3.3. Variabel Penelitian	66
3.3.1. Definisi Operasional	67
3.4. Teknik Pengumpulan Data	73
3.4.1. Kuesioner (Angket)	73
3.5. Sumber Data	74
3.5.1. Data Primer	74
3.5.2. Data Sekunder	74
3.6. Instrumen Penelitian	74
3.6.1. Penyusunan Instrumen Penelitian	75
3.7. Teknik Analisis Uji Instrumen	81
3.7.1. Uji Validitas	82
3.7.2. Uji Reliabilitas	87
3.8. Teknik Analisis Data	88
3.8.1. Analisis Deskriptif Persentase	88
3.8.2. Analisis Statistik Inferensial	90
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 96
4.1. Pelaksanaan Penelitian	96
4.2. Hasil Penelitian	98
4.2.1. Deskripsi Responden Penelitian	98
4.2.2. Analisis Deskriptif Persentase	100
4.2.2.1. Deskriptif Variabel Kompetensi Guru	100
4.2.2.2. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru	110
4.2.2.3. Deskriptif Variabel Kesejahteraan Guru	115
4.2.2.4. Deskriptif Variabel Perilaku Profesional Guru	125
4.2.3. Analisis Statistik Inferensial	133
4.2.3.1. Uji Prasyarat Regresi	133
4.2.3.2. Uji Asumsi Klasik	136
4.2.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda	138
4.2.3.4. Pengujian Hipotesis	140
4.3. Pembahasan	146
4.3.1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi SMA di Kabupaten Semarang	146
4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi SMA di Kabupaten Semarang	149
4.3.3. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi SMA di Kabupaten Semarang	151
4.3.4. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi SMA di Kabupaten Semarang	153

4.4. Keterbatasan Penelitian	154
BAB V PENUTUP	155
5.1. Simpulan	155
5.2. Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	157
LAMPIRAN	162



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Hasil Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG)	8
1.2. Hasil Nilai Ujian Nasional (UN) Jurusan IPS	9
1.3. Data Penghasilan Guru Berbagai Negara ASEAN per Bulan	10
1.4. Data Kondisi Fasilitas Sekolah Menengah Atas (SMA)	11
1.5. Keaslian Penelitian	17
2.1. Definisi Operasional Konsep Profesionalisme	29
2.2. Definisi Operasional Konsep Guru Profesional	39
2.3. Penelitian Terdahulu	57
3.1. Jumlah Guru Ekonomi SMA se-Kabupaten Semarang	65
3.2. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kompetensi Guru Ekonomi	76
3.3. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Guru Ekonomi	77
3.4. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kesejahteraan Guru Ekonomi	78
3.5. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Perilaku Profesional Guru Ekonomi	80
3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru (X_1)	83
3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2)	84
3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Guru (X_3)	85
3.9. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Profesional Guru (Y)	86
3.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	87
4.1. Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner	97
4.2. Gambaran Responden	98
4.3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Guru	101
4.4. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kompetensi Pedagogik	103
4.5. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kompetensi Kepribadian	105
4.6. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kompetensi Sosial	107
4.7. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kompetensi Profesional	109
4.8. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Guru	111
4.9. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kerja itu Sendiri	113
4.10. Distribusi Jawaban Responden Indikator Hubungan antar Guru	115
4.11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Guru	117
4.12. Distribusi Jawaban Responden Indikator Meningkatkan Kompetensi ...	119
4.13. Distribusi Jawaban Responden Indikator Pemanfaatan Sarana	121
4.14. Distribusi Jawaban Responden Indikator Kebebasan Penilaian	123
4.15. Distribusi Jawaban Responden Indikator Jaminan Keselamatan	125
4.16. Distribusi Jawaban Responden Variabel Perilaku Profesional Guru	127
4.17. Distribusi Jawaban Responden Indikator Ranah Kognitif	129
4.18. Distribusi Jawaban Responden Indikator Ranah Afektif	131
4.19. Distribusi Jawaban Responden Indikator Ranah Psikomotor	133
4.20. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Variabel Penelitian	134
4.21. Hasil Uji Linearitas Variabel Bebas	135
4.22. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Bebas	136
4.23. Hasil Analisis Determinasi Parsial (r^2) Variabel Bebas	142

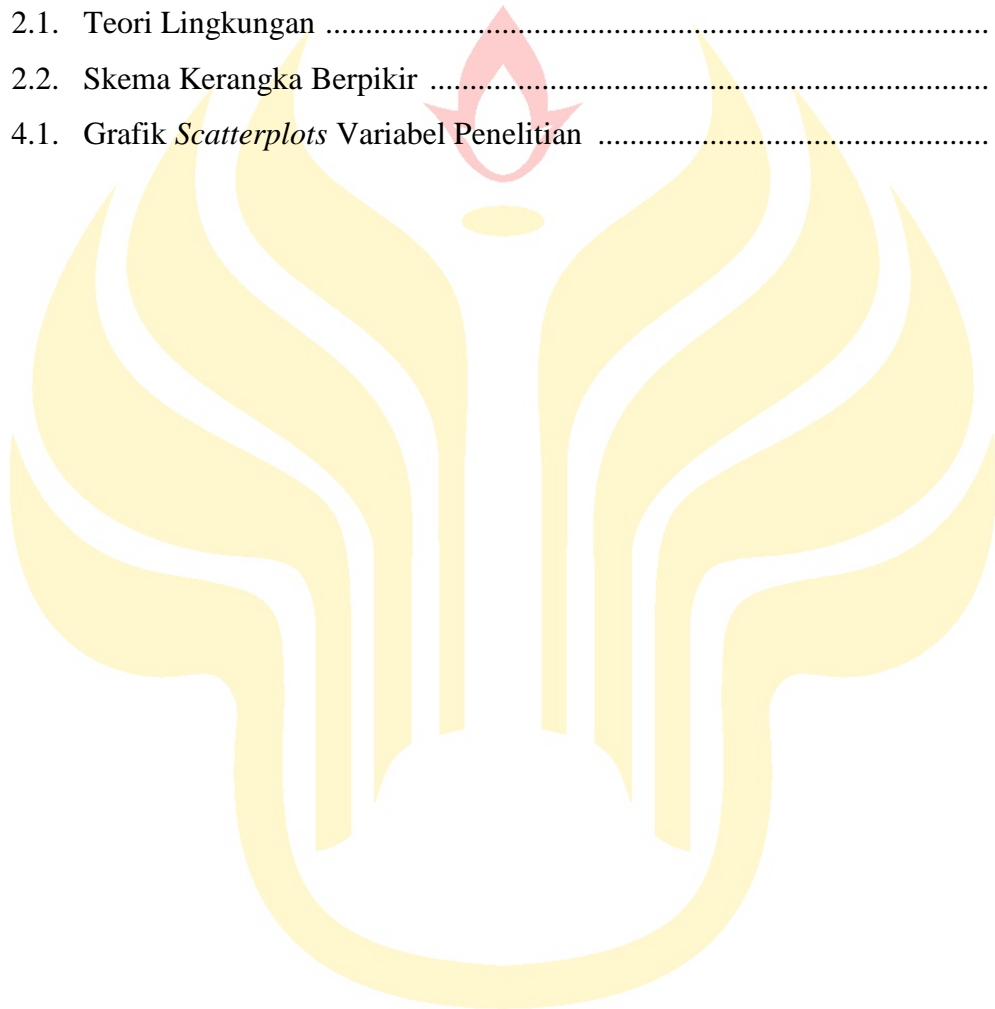
4.24. Hasil Uji Simultan Variabel Penelitian	144
4.25. Hasil Analisis Determinasi Simultan (R^2)	144
4.26. Ringkasan Pengujian Hipotesis	145



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Kualifikasi Pendidikan Terakhir Guru di Kab. Semarang	7
2.1. Teori Lingkungan	19
2.2. Skema Kerangka Berpikir	62
4.1. Grafik <i>Scatterplots</i> Variabel Penelitian	137



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen	147
2. Profil Responden Uji Coba Instrumen	158
3. Rekap Kuesioner Uji Coba Penelitian	160
4. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas	166
5. Kuesioner Penelitian	172
6. Profil Responden Penelitian	182
7. Rekap Kuesioner Penelitian	185
8. Hasil Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	196
9. Rekap Kategori per Indikator	202
10. Hasil Output SPSS Uji Linearitas Variabel Penelitian	213
11. Surat-surat	217



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesepakatan pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah dilaksanakan di sepuluh negara ASEAN termasuk Indonesia pada akhir tahun 2015. Tujuan kesepakatan ini untuk menjadikan ASEAN sebagai: (1) pasar tunggal dan basis industri, (2) kawasan berdaya saing tinggi, (3) kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata, dan (4) kawasan yang terintegrasi dengan ekonomi global. MEA menciptakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh berbagai elemen masyarakat Indonesia. Peluang tersebut dapat dimaksimalkan apabila masyarakat Indonesia memiliki kemampuan berdaya saing secara regional maupun global agar tidak hanya menjadi pasar bagi negara lain.

Perihal daya saing, *World Economic Forum (WEF)* pada tahun 2014 mengeluarkan *Global Competitiveness Index* yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke-34 dari 114 negara (Sumber: Masyarakat ASEAN edisi 9). Salah satu faktor yang menyebabkan Indonesia berada di peringkat ke-34 adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang bermutu. Pendidikan merupakan sarana yang tepat untuk membangun manusia yang cerdas intelektual, emosional, dan spiritualnya, serta mampu bersaing secara global. Menurut mantan Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djojonegoro dalam Mulyasa (2009:3), salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi

terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yakni guru yang profesional.

Menurut *Dictionary of Education* ada empat kriteria sebuah pekerjaan guru dapat dikatakan telah mencapai tingkatan profesional, yaitu:

1. Memiliki latar belakang pendidikan akademi sebagai calon guru, sehingga para guru memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan kriteria normatif seorang guru.
2. Memiliki ketrampilan administrasi, berpengalaman yang positif, dan sukses dalam tugas.
3. Memiliki tingkat atau pengakuan sebagai guru profesional oleh kelompok profesi guru independen (PGRI atau lembaga sertifikasi guru).
4. Memiliki status pengakuan sebagai guru profesional dari kelompok profesi-profesi yang lain (Good, 1973:441).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru telah menggariskan bahwa penyediaan guru menjadi kewenangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D4 dan bersertifikat pendidik. Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Sedangkan Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional (PP Nomor 74 Tahun 2008). Jika seorang guru telah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara sebagai

guru profesional. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun PP No. 74 tentang Guru, telah mengamanatkan bahwa ke depan, hanya yang berkualifikasi S1/D4 bidang kependidikan dan nonkependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Itu pun jika mereka telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi.

Guru yang profesional harus memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat. Untuk itu, guru harus memiliki kualifikasi kompetensi yang memadai (Surya, 2003:28). Power (1992) dalam Mahdiansyah (2010:6) secara lebih spesifik mengatakan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi, komitmen, dan perhatian sungguh-sungguh pada tugas. Palan (2007:6) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda dan mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Menurut Mulyasa (2008:26), kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru. Kompetensi tersebut mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme. Sesuai Pasal 8 UU No. 14 tahun 2005 guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sejak tahun 2012 pemerintah setiap tahun secara rutin mengadakan tes Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk mengukur profesionalisme guru secara akademis. Manfaat diadakan UKG adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. UKG memiliki tujuan yakni sebagai alat mengembangkan standar kemampuan profesional guru, alat pembinaan guru, dan mendorong Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) serta hasil belajar siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh **Nur Qosim** (2008) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh kompetensi guru terhadap sikap profesionalitas guru SMA/MA di Kabupaten Demak sebesar 73,9%.

Proses terjadinya perilaku manusia berdasarkan teori lingkungan dalam Widyatun (1999:113) bahwa manusia berperilaku atau beraktivitas karena adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan diri, sehingga muncul motivasi untuk berperilaku. Jika tujuan tersebut tercapai maka individu akan mengalami kepuasan. Siklus melingkar kembali memenuhi kebutuhan berikutnya dan seterusnya dalam suatu proses terjadinya perilaku manusia.

Kegiatan proses belajar mengajar di kelas harus didukung dengan terpenuhinya kebutuhan internal dan eksternal guru. Kebutuhan eksternal berkaitan dengan pengawasan, kebijakan perusahaan, penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan antara karyawan, status, dan keamanan, sedangkan kebutuhan internal berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan (Robbins, 2006:112).

Robert Hoppecl dalam Pandji (2006:81) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan. Artinya bahwa jika seorang guru yang melaksanakan suatu kegiatan, maka guru tersebut akan berharap bahwa apa yang dilakukan akan mendapat imbalan yang sesuai dengan harapannya. Jika imbalan yang diperoleh dari manajemen ternyata sesuai dengan keinginan, maka ia akan merasa puas, demikian juga sebaliknya.

Rivai dan Mulyadi (2003:246) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja tentunya tecermin dari guru itu sendiri dalam bersikap melaksanakan tugasnya. Menurut Deaux (1988) dalam Zahera (1997:184) sikap adalah kesiediaan untuk bertingkah laku terhadap obyek di lingkungan. Karakteristik dari sikap senantiasa mengikutsertakan segi evaluasi yang berasal dari komponen afeksi. Komponen afeksi mengandung sistem penilaian emosional yang dapat bersifat positif/negatif atau dapat menimbulkan perasaan senang/tidak senang. Berdasarkan penilaian ini maka terjadilah kecenderungan untuk bertingkah laku.

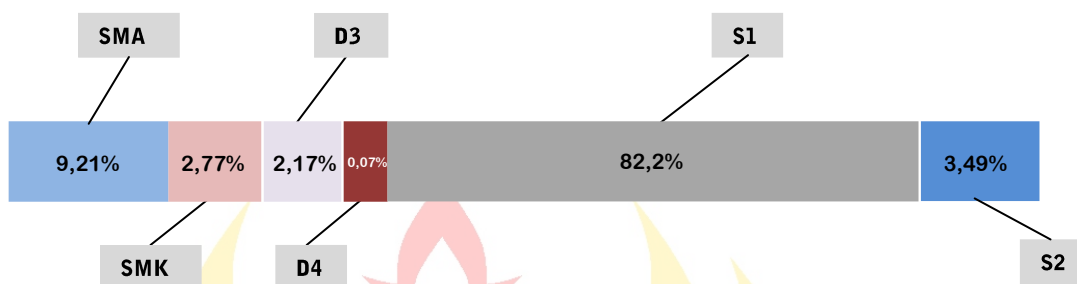
Guru sebagai pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan hak sesuai yang diatur oleh Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) nomor 14 tahun 2005 salah satunya yaitu berhak memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah untuk menunjang proses pembelajaran dan jaminan

kesejahteraan sosial. Menurut Sulistiyo, Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam Permadi dan Arifin (2013:106), peningkatan mutu guru harus disertai dengan peningkatan kesejahteraannya agar guru Indonesia bermartabat dan profesional. Menurut Hariandja (2007:279) peningkatan kesejahteraan diberikan tidak berdasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi atau pegawai dan sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih profesional.

Berdasarkan pengamatan awal pada fenomena di lapangan, kondisi guru ekonomi sekolah menengah lanjutan yang ada di Kabupaten Semarang secara umum belum berperilaku profesional dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik, meskipun ada yang dinilai sudah profesional jumlahnya belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat disimpulkan pada permasalahan yang terjadi, yaitu:

1. Ada beberapa guru yang masih memiliki kualifikasi akademik di bawah S1 atau D4, sehingga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini data tentang pendidikan terakhir guru sekolah menengah di Kabupaten Semarang:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 1.1. Kualifikasi Pendidikan Terakhir Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kabupaten Semarang

Sumber: Data diolah dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Semarang tentang Tenaga Pendidik Sekolah Menengah, 2016

- Masih ada guru yang mengampu mata pelajaran tertentu tidak sesuai dengan ijazah jenjang pendidikan terakhirnya, seperti lulusan jurusan PPKn mengajar mata pelajaran Ekonomi (Sumber: Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Semarang tentang Tenaga Pendidik Sekolah Menengah).
- Rata-rata nilai UKG untuk mata pelajaran Ekonomi dari dua kompetensi yang diujikan (kompetensi pedagogik dan profesional) dengan interval 1 hingga 100 hanya diperoleh nilai 73,89. Bahkan, nilai kompetensi pedagogik guru ekonomi jauh di bawah rata-ratanya yaitu 67,82. Sedangkan kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Nurmianto dkk (2006:41) adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan perfomansi secara luas pada semua situasi suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, hasil UKG tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik masih rendah, sehingga perilaku guru belum sesuai dengan standar kerja profesional yang diharapkan. Berikut ini adalah data mengenai nilai UKG tahun 2015:

Tabel 1.1.
Hasil Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG)
Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kab. Semarang
Tahun 2015

No.	Mata Pelajaran	Nilai		Rata-rata
		Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Profesional	
1	Antropologi	47,62	52,72	50,17
2	Bahasa Arab	59,52	51,73	55,40
3	Bahasa Indonesia	72,16	72,53	72,35
4	Bahasa Inggris	68,42	66,79	67,61
5	Bahasa Jawa	57,63	76,23	66,93
6	Bahasa Jepang	87,33	64,42	75,87
7	Bahasa Perancis	62,20	58,96	60,56
8	Bimbingan dan Konseling	44,81	76,07	60,44
9	Biologi	62,33	68,63	65,48
10	Ekonomi	67,82	79,96	73,89
11	Fisika	67,34	71,92	69,63
12	Geografi	71,85	79,21	75,53
13	Kimia	77,23	70,80	74,02
14	Matematika	72,01	73,18	72,60
15	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	64,13	65,61	64,87
16	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	52,68	77,41	65,05
17	Sejarah Indonesia	63,84	78,11	70,98
18	Seni Budaya Musik	57,82	78,96	68,39
19	Seni Budaya Seni Rupa	58,20	72,90	65,55
20	Seni Budaya Tari	64,29	89,12	76,70
21	Seni Budaya Teater	71,43	61,22	66,33
22	Sosiologi	59,18	68,32	63,75
23	Teknologi Informasi dan Komunikasi	56,75	88,55	72,65
RATA-RATA		63,76	71,43	67,60

Sumber: Data diolah dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Semarang tentang Tenaga Pendidik Sekolah Menengah, 2016

4. Nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) SMA di Kabupaten Semarang untuk mata pelajaran Ekonomi terendah setelah Matematika dan Bahasa Inggris yaitu 52,49. Penelitian yang dilakukan oleh Rasto et al. (2011) membuktikan bahwa salah satu faktor penyebab rendahnya nilai UN adalah kompetensi pedagogik guru yang rendah. Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008:4) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut memenuhi apa yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan. Apabila kompetensi guru rendah, maka dalam menyelesaikan tugas sebagai pendidik profesional guru belum sesuai dengan standar yang dipersyaratkan pada pekerjaan. Berikut ini adalah data nilai Ujian Nasional Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) SMA se-Kabupaten Semarang:

Tabel 1.2.
Nilai Ujian Nasional (UN) Jurusan IPS
Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kab. Semarang
Tahun 2016

No.	Mata Pelajaran	Rata-rata Nilai
1	Bahasa Indonesia	64,82
2	Bahasa Inggris	45,92
3	Matematika	44,34
4	Ekonomi	52,49
5	Sosiologi	55,79
6	Geografi	61,54

Sumber: Data diolah dari <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id>, diakses 17/11/2016

5. Peserta guru ekonomi yang mengikuti UKG tahun 2015 dari 47 orang masih ada 13 orang yang belum tersertifikasi (Sumber: Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Semarang tentang nilai UKG tahun 2015). Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2007, guru wajib

memiliki Sertifikat Pendidik agar diakui sebagai tenaga profesional. Tujuan diadakan sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan martabat dan profesionalitas guru yang bermanfaat untuk kesejahteraan guru.

6. Ada kesenjangan antara hak dan kewajiban guru, salah satunya adalah penghasilan guru yang lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Bahkan, dengan negara-negara ASEAN seperti Malaysia dan Singapura, Indonesia masih jauh perbedaannya. Berikut disajikan data mengenai penghasilan guru di negara ASEAN:

Tabel 1.3.
Data Penghasilan Guru dari Berbagai Negara ASEAN per Bulan Tahun 2015

No.	Negara	Jumlah Gaji
1.	Malaysia	Minimal : 1.200 RM atau setara Rp3.860.220
		Rata-rata : 6.982 RM atau setara Rp22.460.047
2.	Brunei	Minimal : 1.000 BND atau setara Rp9.695.150
		Rata-rata : 2.500 BND atau setara Rp24.237.875
3.	Filipina	Minimal : 8.000 PHP atau setara Rp2.328.920
		Rata-rata : 35.671 PHP atau setara Rp10.384.363
4.	Thailand	Minimal : 21.90 THB atau setara Rp8.402.241
		Rata-rata : 31.988 THB atau setara Rp12.244.687
5.	Singapura	Minimal : 1.350 SGD atau setara Rp13.088.466
		Rata-rata : 5.958 SGD atau setara Rp57.763.763

Keterangan : gaji guru di negara lain diolah menggunakan kurs tengah BI tanggal 24/11/2015

Sumber: Litbang "Kompas"/UMI/RIN, diolah dari laman Salary Explorer dari UNESCO (www.kompas.com, diakses pada 25/07/2016)

Di Indonesia gaji atau penghasilan guru bergolongan III/A belum menikah, gaji pokok ditambah tunjangan sebesar Rp3.000.000-Rp3.500.000 per bulan dan jika mendapat sertifikasi Rp5.500.000-Rp6.000.000 (Sumber: Litbang Kompas, diolah dari laman *Salary Explorer* dari UNESCO). Gaji guru

tersebut jika dibandingkan dengan rata-rata gaji guru di lima negara ASEAN masih jauh perbedaannya. Penghasilan yang lebih rendah dibanding dengan negara-negara lain menunjukkan bahwa profesi guru di Indonesia masih belum dihargai secara maksimal padahal beban kerja guru lebih berat dibanding dengan profesi lain, karena di tangan seorang gurulah masa depan pendidikan generasi muda berkualitas tercipta. Apabila kebutuhan eksternal guru berupa gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan guru maka akan mempengaruhi kepuasan kerjanya (*job satisfaction*), sehingga dapat berpengaruh pada profesionalitas guru ketika bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh **Inayatullah** (2011) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru.

7. Kondisi fasilitas sekolah seperti ruang kelas dan laboratorium yang rusak dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan kerja para guru ketika melaksanakan tugasnya, bahkan di beberapa sekolah belum memiliki fasilitas laboratorium, perpustakaan, dan Pusat Sumber Belajar (PSB) yang dapat mendukung pekerjaan guru ekonomi. Berikut data tentang kondisi fasilitas sekolah di Kabupaten Semarang:

Tabel 1.4.
Data Kondisi Fasilitas Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kab. Semarang Tahun 2015/2016

No.	Fasilitas Sekolah	Kondisi				Tidak Memiliki
		Baik	Rusak			
			Ringan	Sedang	Berat	
1	Ruang Kelas	240	111	1	11	-
2	Laboratorium Kimia	7	6	1	1	10
3	Laboratorium Fisika	10	4	-	1	10
4	Laboratorium Biologi	11	3	-	1	10
5	Laboratorium Bahasa	8	3	-	-	15

No.	Fasilitas Sekolah	Kondisi				Tidak Memiliki
		Baik	Rusak			
			Ringan	Sedang	Berat	
6	Laboratorium IPS	-	-	-	-	25
7	Laboratorium Komputer	14	8	1	2	4
8	Ruang Perpustakaan	13	9		1	2
9	Ruang PSB	1	2	-	-	22
	Jumlah	304	146	3	17	98

Sumber: Data diolah dari <http://psma.kemdikbud.go.id>, diakses pada 25/07/2016

Penyediaan fasilitas-fasilitas seperti perpustakaan, ruang kelas, laboratorium merupakan salah satu aspek kesejahteraan materiil (Supriyadi, 1999:7). Jika kondisi fasilitas kerja yang kurang layak dan jaminan keselamatan rendah maka dapat mempengaruhi perilaku guru dalam bekerja. Jaminan kesejahteraan guru yang kurang memadai akan mengganggu kinerja profesional para guru dalam menjalankan profesinya.

Sejalan dengan yang dikemukakan Lee (2006:11) bahwa program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai dan dapat meningkatkan kesetiaan mereka. Oleh karena itu, produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat. Kinerja pegawai yang meningkat akan terlihat pada sikap dan perilakunya.

Frances, Denin, dan Vincent (2016:7) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Interplay of School Welfare Provision and Teacher Performance:*

The Case of Ugandan Secondary School mengungkapkan bahwa “People join a professional calling not only to pursue a career but also to earn a living and

expect high achievements from such a career in order to improve their personal, family, community wellbeing as well as their social status” (UNESCO, 2004; Ongunsanju, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh **Edi Subkhan** (2007) diperoleh kesimpulan bahwa kesejahteraan guru mempunyai kontribusi terhadap perilaku profesional guru SMK di Kabupaten Demak.

Dari sejumlah permasalahan tersebut diatas, perilaku profesional guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidik dan pendidikan di Indonesia. Akan tetapi, perilaku profesional guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana perilaku profesional guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan yaitu Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Semarang.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Perilaku guru ekonomi di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kabupaten Semarang belum sepenuhnya profesional, hal ini didasarkan pada:
 - a. Kompetensi yang dimiliki guru ekonomi belum sesuai standar karena hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dan nilai Ujian Nasional (UN) Ekonomi masih rendah.

- b. Gaji guru yang masih rendah jika dibandingkan dengan gaji guru di negara lain berdampak pada harapan guru terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.
 - c. Jaminan kesejahteraan guru belum maksimal karena kebutuhan guru untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran belum terpenuhi.
2. Bagaimana kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap perilaku profesional guru ekonomi.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru. Adapun untuk mengukur pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru menggunakan kuesioner dengan beberapa kriteria penilaian yang telah disesuaikan dengan beberapa teori menurut para ahli. Penelitian ini difokuskan pada Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri dan Swasta se-Kabupaten Semarang.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang?

3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar:

1. Pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
2. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
3. Pengaruh kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
4. Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menghasilkan konsep tentang pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Secara Praktis

- a. Pengelola Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang sebagai informasi empiris tentang pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi.
- b. Bagi instansi terkait penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan perilaku profesional guru ekonomi berdasarkan penelitian empiris bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA).

1.7. Orisinalitas Penelitian

Untuk mengetahui sub-kajian yang sudah ataupun belum diteliti pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya perbandingan, apakah terdapat unsur-unsur perbedaan atau persamaan dengan konteks penelitian ini. Sepengetahuan penulis, penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5.
Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Edi Subkhan (2007)	Pengaruh Kompensasi sebagai Status Sosial Ekonomi dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru SMK di Kab. Demak	X ₁ : Status sosial ekonomi, X ₂ : Kesejahteraan Y: Perilaku profesional guru	Kesejahteraan guru mempunyai kontribusi terhadap perilaku profesional guru
2.	Nur Qosim (2008)	Pengaruh Kompetensi Guru, Status Sosial Ekonomi, Sikap dan Minat terhadap Perilaku Profesional Guru di SMA/MA se- Kabupaten Demak	X ₁ : Kompetensi Guru, X ₂ : Status Sosial Ekonomi, X ₃ : Sikap dan Minat, Y: Perilaku Profesional Guru	Ada pengaruh positif kompetensi guru, status sosial ekonomi, sikap dan minat terhadap perilaku profesional guru di SMA/MA se-Kabupaten Demak

Sedangkan penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang”. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada tempat dan waktu serta variabel bebas yaitu kepuasan kerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Grand Theory*

2.1.1. Teori Perilaku

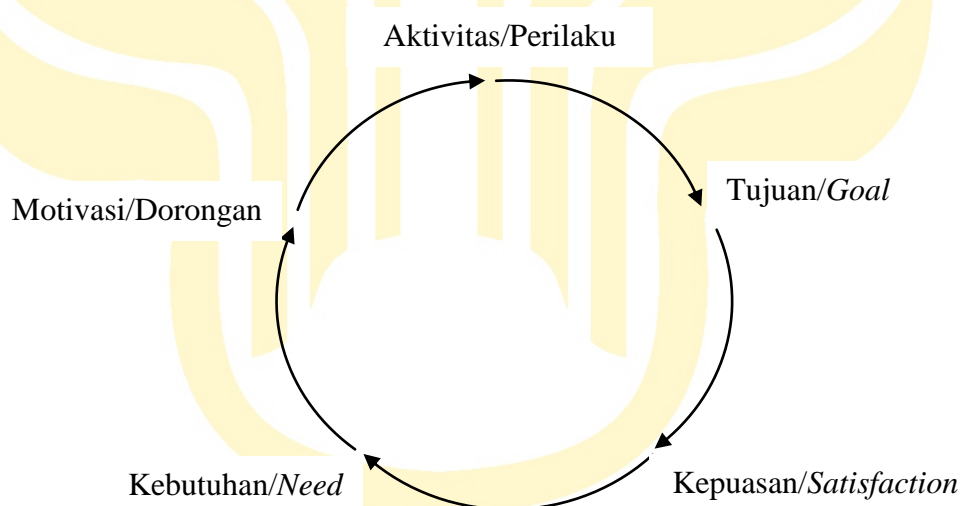
2.1.1.1. Pengertian Perilaku

Perilaku adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati pihak luar. Sedangkan menurut Ensiklopedi Amerika, perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya. Menurut definisi ini dapat dipahami bahwa perilaku baru akan terwujud bila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan tanggapan yang disebut rangsangan, dengan demikian maka suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu pula. Robert Y. Kwick menyatakan bahwa perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dipelajari (Notoatmodjo, 2003:1).

Skinner (1938) seorang ahli psikologi merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena itu, perilaku terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme dan kemudian organisme tersebut merespons (Linggasari, 2008:7).

Menurut Winardi (2004) dalam Linggasari (2008:7) perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Oleh sebab itu, perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan spesifik tersebut tidak selalu diketahui secara sadar oleh individu yang bersangkutan.

Perilaku manusia itu unik atau khusus, artinya tidak sama antar dan antar manusianya, baik dalam hal kepandaian, bakat, sikap, minat, maupun kepribadian. Manusia berperilaku atau beraktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan tersebut berupa kebutuhan diri seseorang, sehingga muncul motivasi atau pendorong manusia untuk beraktivitas. Jika tujuan tersebut tercapai maka individu mengalami kepuasan. Siklus ini melingkar kembali memenuhi kebutuhan berikutnya atau kebutuhan lain dan seterusnya dalam suatu proses terjadinya perilaku manusia (Widyatun, 1999:113). Berikut ini adalah gambar dari siklus melingkar terjadinya perilaku manusia:



Gambar 2.1. Teori Lingkungan
Sumber: Widyatun, 1999

Berdasarkan pendapat Notoatmodjo (2003), Skinner (1938), Winardi (2004), dan Widyatun (1999) maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia yaitu: (1) semua aktivitas manusia yang dapat diamati maupun tidak dapat diamati, (2) perilaku timbul setelah ada stimulus/rangsangan, (3) memenuhi

kebutuhan adalah dorongan untuk berperilaku, (4) perilaku memiliki tujuan yaitu kepuasan, dan (5) perilaku dapat diamati dan diukur.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Faktor penentu perilaku manusia sulit untuk dibatasi karena perilaku merupakan resultansi dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (lingkungan). Secara lebih rinci, perilaku manusia sebenarnya merupakan refleksi dari berbagai gejala kejiwaan, seperti pengetahuan, keinginan, kehendak, minat, motivasi, persepsi, sikap, dan sebagainya. Namun demikian, pada realitasnya sulit dibedakan atau dideteksi gejala kejiwaan yang menentukan perilaku seseorang. Apabila ditelusuri lebih lanjut, gejala kejiwaan tersebut ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, diantaranya adalah faktor pengalaman, keyakinan, sarana fisik, sosio-budaya masyarakat dan sebagainya (Notoatmodjo, 2003).

Psikologi memandang perilaku manusia sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Perilaku secara luas tidak hanya dapat ditinjau dalam kaitannya dengan sikap manusia. Pembahasan perilaku dari teori motivasi, dari sisi teori belajar, dan dari sudut pandang lain, akan memberikan penekanan yang berbeda-beda. Namun, satu hal yang dapat disimpulkan, bahwa perilaku manusia tidaklah sederhana untuk dipahami dan diprediksikan. Banyak faktor internal dan eksternal dari dimensi masa lalu, saat ini, dan masa yang akan datang ikut mempengaruhi perilaku manusia. Oleh sebab itu, perilaku manusia itu sangat kompleks dan mempunyai ruang lingkup yang sangat luas.

2.1.1.3. Indikator Perilaku

Benjamin Bloom (1956) seorang ahli psikologi pendidikan membagi perilaku itu kedalam 3 domain (ranah/kawasan), meskipun kawasan-kawasan tersebut tidak mempunyai batasan yang jelas dan tegas. Menurut Benjamin Bloom (1956) dalam Arikunto (2012:129) pembagian kawasan ini dilakukan untuk kepentingan tujuan pendidikan. Ketiga ranah Bloom ini biasanya dikaitkan dengan *Knowledge, Skill, and Attitude* (KSA). Kognitif menekankan pada *Knowledge*, Afektif pada *Attitude*, dan Psikomotorik pada *Skill*. Ketiga domain tersebut adalah:

1. *Cognitive Domain* (Ranah Kognitif)

Ranah kognitif berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual, seperti pengetahuan dan ketrampilan berpikir.

Bloom (1956) membagi domain kognitif ke dalam enam tingkatan. Domain ini terdiri dari dua bagian, yaitu: bagian pertama berupa Pengetahuan (kategori a) dan bagian kedua berupa Kemampuan dan Keterampilan Intelektual (kategori b-f). Keenam tingkatan tersebut antara lain:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Berisikan kemampuan untuk mengenali dan mengingat peristilahan, definisi, fakta-fakta, gagasan, pola, urutan, metodologi, prinsip dasar, dan sebagainya.

b. Pemahaman (*Comprehension*)

Dikenali dari kemampuan untuk membaca dan memahami gambaran, laporan, tabel, diagram, arahan, peraturan, dan sebagainya.

c. Aplikasi (*Application*)

Di tingkat ini, seseorang memiliki kemampuan untuk menerapkan gagasan, prosedur, metode, rumus, teori, dan sebagainya di dalam kondisi kerja.

d. Analisis (*Analysis*)

Di tingkat analisis, seseorang akan mampu menganalisa informasi yang masuk dan membagi-bagi atau menstrukturkan informasi ke dalam bagian yang lebih kecil untuk mengenali pola atau hubungannya, dan mampu mengenali serta membedakan faktor penyebab dan akibat dari sebuah skenario yang rumit.

e. Sintesis (*Synthesis*)

Satu tingkat di atas analisa, seseorang di tingkat sintesa akan mampu menjelaskan struktur atau pola dari sebuah skenario yang sebelumnya tidak terlihat, dan mampu mengenali data atau informasi yang harus didapat untuk menghasilkan solusi yang dibutuhkan.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Dikenali dari kemampuan untuk memberikan penilaian terhadap solusi, gagasan, metodologi, dan sebagainya dengan menggunakan kriteria yang cocok atau standar yang ada untuk memastikan nilai efektivitas atau manfaatnya.

2. *Affective Domain* (Ranah Afektif)

Domain ini berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri.

Pembagian domain afektif menurut Bloom (1956) dan Krathwohl, D. R. ed. et al. (1964), terdiri dari:

a. Penerimaan (*Receiving/Attending*)

Kesediaan untuk menyadari adanya suatu fenomena di lingkungannya. Dalam pengajaran bentuknya berupa mendapatkan perhatian, mempertahankannya, dan mengarahkannya.

b. Tanggapan (*Responding*)

Memberikan reaksi terhadap fenomena yang ada di lingkungannya. Meliputi persetujuan, kesediaan, dan kepuasan dalam memberikan tanggapan.

c. Penghargaan (*Valuing*)

Berkaitan dengan harga atau nilai yang diterapkan pada suatu objek, fenomena, atau tingkah laku. Penilaian berdasar pada internalisasi dari serangkaian nilai tertentu yang diekspresikan ke dalam tingkah laku.

d. Pengorganisasian (*Organization*)

Memadukan nilai-nilai yang berbeda, menyelesaikan konflik di antaranya, dan membentuk suatu sistem nilai yang konsisten.

e. Karakterisasi Berdasarkan Nilai-nilai (*Characterization by a Value or Value Complex*)

Memiliki sistem nilai yang mengendalikan tingkah-lakunya sehingga menjadi karakteristik gaya hidupnya.

3. *Psychomotor Domain (Ranah Psikomotor)*

Ranah ini berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik seperti tulisan tangan, mengetik, berenang, dan mengoperasikan mesin.

Rincian dalam domain ini tidak dibuat oleh Bloom, tapi oleh Gronlund, N. E. (1978) berdasarkan domain yang dibuat Bloom. Ranah psikomotorik terdiri dari:

a. *Persepsi (Perception)*

Penggunaan alat indera untuk menjadi pegangan dalam membantu gerakan.

b. *Kesiapan (Set)*

Kesiapan fisik, mental, dan emosional untuk melakukan gerakan.

c. *Respon Terpimpin (Guided Response)*

Tahap awal dalam mempelajari keterampilan yang kompleks, termasuk di dalamnya imitasi dan gerakan coba-coba.

d. *Mekanisme (Mechanism)*

Membiasakan gerakan-gerakan yang telah dipelajari sehingga tampil dengan meyakinkan dan cakap.

e. *Respon Tampak yang Komplek (Complex Overt Response)*

Gerakan motoris yang terampil yang di dalamnya terdiri dari polapola gerakan yang kompleks.

f. *Penyesuaian (Adaptation)*

Keterampilan yang sudah berkembang sehingga dapat disesuaikan dalam berbagai situasi.

g. Penciptaan (*Origination*)

Membuat pola gerakan baru yang disesuaikan dengan situasi atau permasalahan tertentu.

Dari setiap ranah tersebut dibagi kembali menjadi beberapa kategori dan subkategori yang berurutan secara hirarkis (bertingkat), mulai dari tingkah laku yang sederhana sampai tingkah laku yang paling kompleks. Tingkah laku dalam setiap tingkat diasumsikan menyertakan juga tingkah laku dari tingkat yang lebih rendah, seperti misalnya dalam ranah kognitif, untuk mencapai “pemahaman” yang berada di tingkatan kedua juga diperlukan “pengetahuan” yang ada pada tingkatan pertama.

2.2. Konsep Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *profession*, artinya adalah pekerjaan yang menuntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan tersebut (Suparlan, 2006:71). Sedangkan kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dari kata profesional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya (Samingan, 2009:3).

Menurut Kunandar, profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan

ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2007:45).

Menurut Gilley dan Egglan (1989) profesi adalah bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, dimana keahlian dan pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Dalam definisi ini mengandung aspek: ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/kecakapan, dan kepentingan umum. Kemampuan atau kecakapan sama artinya dengan kompetensi yang dalam bahasa Inggris disebut *competence*. Kompetensi juga diartikan sebagai ciri mendasar yang terdapat pada diri seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerjanya yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan (Supardi, 2009:3).

Hamalik (2009:2) mengartikan profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan tertentu pula. Dalam pengertian profesi telah tersirat adanya suatu keharusan kompetensi agar profesi itu berfungsi dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya, oleh sebab mempunyai fungsi sosial, yakni pengabdian kepada masyarakat.

Tilaar (2009:86) mengemukakan profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu. Pada masyarakat modern, keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya (*earning a living*). Seorang

profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

Menurut Sudarwan Danim dalam Idris dkk (2015:58), ada tiga pilar pokok untuk suatu profesi. Pilar tersebut adalah pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik, sehingga orang yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki sikap yang berbeda dengan yang tidak profesional. Sikap dikatakan sebagai suatu respons evaluatif. Respons hanya akan timbul, apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang dikehendaki adanya reaksi individual. Respons evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbul didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap (Azwar, 2000:15).

Sedangkan perilaku merupakan bentuk tindakan nyata seseorang sebagai akibat dari adanya aksi respons dan reaksi. Menurut Mann dalam Azwar (2000) sikap merupakan predisposisi evaluatif yang banyak menentukan bagaimana individu bertindak, akan tetapi sikap dan tindakan nyata seringkali jauh berbeda. Hal ini dikarenakan tindakan nyata tidak hanya ditentukan oleh sikap semata namun juga ditentukan faktor eksternal lainnya.

David H. Maister (1997) dalam Pratiwi (2012:17) menegaskan seorang profesional sejati berkaitan dengan kualitas sikap, bahkan mutu watak. Kualitas sikap dan mutu watak berpengaruh positif pada status dan peran sosial seseorang. Seluruh aspek terjang seorang profesional akan berkuat dengan dua pergulatan

hidup. Satu di dalam diri, yaitu melawan egoismenya, yang lain di luar diri, yaitu menentang praktek-praktek yang melanggar nilai-nilai global.

Seseorang yang profesional memiliki karakteristik sebagai berikut (Supriadi, 2013:22): (1) kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, (2) memiliki spesialisasi pengetahuan, dan (3) memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh klien. Dalam profesi pendidikan, kliennya adalah peserta didik. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif dan didasari kerangka teori yang jelas dan teruji.

Moore dalam Yamin (2005:14) mengidentifikasi ciri-ciri profesi sebagai berikut:

1. Seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.
2. Ia terikat oleh panggilan hidup dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku.
3. Ia anggota organisasi profesional dan formal.
4. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan ketrampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus.
5. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi dan kesadaran prestasi dan pengabdian.
6. Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang tinggi sekali.

Professionalisme juga menuntut adanya pendidikan yang cukup dan imbalan dalam bentuk penghasilan yang memadai, hal ini sejalan dengan pendapat Dedi (1999:96), bahwa profesionalisme menuntut tiga prinsip utama

yaitu *well educated, well trained*, dan *well paid*. Menurut Salam (2000:137) ciri-ciri dan karakteristik profesionalisme adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok yang menghasilkan nafkah hidup dan menghendaki suatu keahlian.

Berdasarkan uraian dari para ahli tentang definisi profesionalisme di atas, maka konsep profesionalisme adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Definisi Operasional Konsep Profesionalisme

No.	Definisi Operasional	Indikator Profesionalisme
1.	Profesionalisme berasal dari kata <i>profession</i> , artinya adalah pekerjaan yang menuntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan tersebut (Suparlan, 2006:71).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keahlian 2. Bertanggung jawab 3. Kesetiaan pada profesi
2.	Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2007:45).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan khusus 2. Memiliki ketrampilan khusus 3. Pendidikan akademis yang intensif
3.	Profesi adalah bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, dimana keahlian dan pelakunya diperlukan masyarakat. Dalam definisi ini mengandung aspek: ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/kecakapan, dan kepentingan umum (Gilley dan Egglan dalam Supardi, 2009:3).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan tertentu 2. Memiliki kemampuan/kecakapan 3. Mempunyai kepentingan umum
4.	Profesi adalah suatu pekerjaan yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan tertentu pula. Dalam pengertian profesi telah tersirat adanya suatu keharusan kompetensi agar profesi itu berfungsi dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya, oleh sebab mempunyai fungsi sosial, yakni pengabdian kepada masyarakat (Hamalik, 2009:2).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keahlian tertentu 2. Memiliki pengetahuan tertentu 3. Memiliki ketrampilan tertentu 4. Memiliki kompetensi 5. Ada unsur pengabdian kepada masyarakat

No.	Definisi Operasional	Indikator Profesionalisme
5.	Profesi merupakan pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya. Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya (Tilaar, 2009:86).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keahlian tertentu 2. Memiliki etika khusus 3. Ada unsur melayani masyarakat 4. Menjadi sumber kehidupan 5. Memiliki kemampuan 6. Memiliki sikap
6.	Ada tiga pilar pokok untuk suatu profesi. Pilar tersebut adalah pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik, sehingga orang yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki sikap yang berbeda dengan yang tidak profesional (Sudarwan Danim dalam Idris dkk, 2015:58).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pengetahuan 2. Memiliki keahlian 3. Persiapan akademik 4. Memiliki sikap
7.	Seorang profesional sejati berkaitan dengan kualitas sikap, bahkan mutu watak. Kualitas sikap dan mutu watak berpengaruh positif pada status dan peran sosial seseorang (Maister dalam Pratiwi, 2012:17)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kualitas sikap 2. Memiliki mutu watak
8.	Seseorang yang profesional memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, (2) memiliki spesialisasi pengetahuan, dan (3) memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh klien (Supriadi, 2013:22).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kemampuan intelektual 2. Pendidikan 3. Memiliki pengetahuan khusus 4. Memiliki pengetahuan praktis
9.	Profesionalisme menuntut tiga prinsip utama yaitu <i>well educated</i> , <i>well trained</i> , dan <i>well paid</i> (Dedi, 1999:96).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan khusus 2. Pelatihan khusus 3. Imbalan yang memadai
10.	Ciri-ciri dan karakteristik profesionalisme adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok yang menghasilkan nafkah hidup dan menghendaki suatu keahlian (Salam, 2000:137).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai sumber nafkah hidup 2. Memiliki keahlian khusus

No.	Definisi Operasional	Indikator Profesionalisme
11.	Moore dalam Yamin (2005:14) mengidentifikasi ciri-ciri profesi sebagai berikut: (1) seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, (2) ia terikat oleh panggilan hidup dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku, (3) ia anggota organisasi profesional dan formal, (4) Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan ketrampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus, (5) Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi dan kesadaran prestasi dan pengabdian, (6) ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang tinggi sekali.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada standar norma dan perilaku 2. Ada organisasi profesi yang formal 3. Memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus 4. Pendidikan dan pelatihan khusus 5. Memiliki kompetensi 6. Memperoleh otonomi

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan pekerjaan dan profesional merujuk kepada orang dan kinerjanya dalam bekerja. Oleh sebab itu, pekerjaan yang profesional mensyaratkan: (1) pendidikan dan pelatihan khusus, (2) memiliki keahlian berupa pengetahuan dan ketrampilan khusus, (3) memiliki kompetensi, (4) memiliki sikap, mutu watak, dan patuh pada standar norma tertentu. Selain itu, pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang mampu memberikan sumber kehidupan dan mengandung unsur pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan.

2.3. Konsep Perilaku Guru Profesional

Hamzah B. Uno mengartikan guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggungjawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, sehingga guru haruslah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat

belajar dan akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Uno, 2008:15).

Guru yang profesional adalah guru yang berperilaku sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya, bersikap rasional, dapat mengendalikan emosi dengan baik, dan mampu mengendalikan mental spiritualnya (dalam melakukan tindakan berdasarkan nilai-nilai, prinsip hidup, ataupun agama dan kepercayaan yang dianutnya), sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan tujuan sebagai guru dengan maksimal (Idris dkk, 2015:39). Sedangkan menurut Bafadal (1996:31) guru yang profesional adalah guru yang memiliki wawasan keunggulan dengan secara terus menerus mengembangkan ide, gagasan, dan pemikiran terbaik mengenai pembelajaran dan mewujudkannya dalam bentuk perilaku dan sikapnya dalam mengelola proses belajar mengajar sehingga tercipta sistem pembelajaran terbaik bagi siswanya.

Peraturan Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2008 mengartikan guru yang profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dawam (2008:23) juga mengemukakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multidimensional. Guru yang demikian adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis, dan kepribadian. Persyaratan administratif adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya dengan persyaratan legal formal. Persyaratan akademis adalah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya

dengan kapabilitas dan kualitas intelektual. Persyaratan kepribadian adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya dengan sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Glickman dalam Mulyasa (2008:13), guru profesional memiliki dua ciri yaitu tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang tinggi, oleh sebab itu pembinaan profesionalisme guru harus pada dua hal tersebut. Peningkatan profesionalisme guru merupakan upaya untuk membantu guru yang belum memiliki kualifikasi profesional menjadi profesional, dengan demikian peningkatan profesional guru merupakan kegiatan guru untuk meningkatkan kemampuannya baik kecerdasan emosional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Pasal 8 disebutkan juga bahwa guru sebagai tenaga profesional mempunyai arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Sebagai tenaga profesional, guru di semua jenjang pendidikan baik jenjang pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan anak usia dini dipersyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 (S1) atau Diploma IV (D4) hal ini sesuai dengan konteks regulasi jabatan nasional dan jabatan profesi lain seperti dokter dan pengacara yang mensyaratkan pendidikan minimal S1. Disamping itu guru harus memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Pasal 29 PP No. 19 Tahun 2005) yang diperoleh dari pendidikan profesi diperguruan tinggi yang memiliki program pengadaan guru.

Menurut Arifin (2000:1) Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis pendidikan masyarakat Indonesia, (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan.

Parkay dan Stanford (1992) dalam Mahdiansyah (2010:7) mengidentifikasi beberapa pandangan tentang perilaku profesional guru. Berdasarkan hal itu, mereka menyimpulkan bahwa guru yang efektif menggunakan lima jenis pengetahuan dan ketrampilan, yaitu: (1) pengetahuan tentang diri dan siswa, (2) pengetahuan tentang subyek, (3) pengetahuan tentang teori dan penelitian pendidikan, (4) ketrampilan dan teknik-teknik pembelajaran, dan (5) ketrampilan komunikasi antarpribadi. Guru yang efektif mengembangkan profesionalismenya dalam mengatasi permasalahan dan tugas-tugas yang dihadapinya.

Syarat guru profesional menurut Ametembun (1973:4) yaitu memiliki:

1. Pengetahuan (*knowledge*) dibidang keguruan dan pendidikan, baik yang bersifat umum (*general education*) maupun yang bersifat khusus (*special education*).

Seorang guru sekurang-kurangnya mempunyai pengetahuan tentang ilmu mendidik (pedagogik), ilmu jiwa (*psychologi*), ilmu mengajar dan cara-cara mengajar (dikdaktik dan metodik) serta tentang kepemimpinan yang menyangkut segi-segi administrasi dan supervisi dibidang pendidikan atau persekolahan. Selain itu, guru perlu memiliki pengetahuan khusus yang dipelajarinya (sebagai spesialisasi), yang menyangkut mata pelajaran tertentu (*subject matter*) yang akan diajarkan dan cara mengajarkannya (metodik khusus pelajaran).

2. Keterampilan (*skill*) dibidang keguruan.

Seorang guru yang profesional perlu memiliki ketrampilan dalam mengajar pada khususnya dan kemampuan dalam mendidik pada umumnya, yang pada hakekatnya adalah memiliki kesanggupan dalam memimpin kelasnya. Keterampilan dalam mengajar, mengandung penguasaan akan metode-metode mengajar pada umumnya dan metodik-metodik khusus tentang mata pelajaran spesialisasi yang diajarkannya. Guru perlu memiliki kemampuan dalam mendidik atau membimbing murid-muridnya, dalam arti bahwa guru perlu menguasai teknik-teknik bimbingan dan penyuluhan (*guidance and counseling*) serta perlu menguasai teknik-teknik kepemimpinan terutama dalam memajemen kelasnya.

Berdasarkan pedoman dari Kementerian Pendidikan Nasional dalam Arikunto (2012:10) guru disebut memiliki kemampuan profesional apabila memenuhi syarat sebagai berikut: (1) menguasai materi yang diajarkan, (2)

menguasai teori kependidikan, (3) dapat melakukan pengelolaan kelas, (4) menguasai interaksi belajar-mengajar, (5) mampu memilih dan menggunakan metode mengajar, (6) mampu memilih dan menggunakan alat pelajaran, media pembelajaran, dan alat peraga, (7) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan (8) mampu melaksanakan bimbingan dan konseling.

Guru bertanggungjawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Menurut James Raths et al. dalam Hamalik (2009:24), guru yang baik harus mampu membuat program belajar mengajar yang baik serta menilai dan melakukan pengayaan terhadap materi kurikulum yang telah digariskan. Diasumsikan bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu menciptakan pengajaran yang baik. Pengajaran yang baik ialah pengajaran yang berhasil melalui proses pengajaran yang efektif.

Guru selain sebagai pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, guru sering dicitrakan memiliki peran ganda yang dikenal dengan

EMASLIMEF (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Evaluator, dan Fasilitator) yaitu sebagai (Idris dkk, 2015:42):

1. **Educator**, merupakan peran guru yang paling utama karena guru sebagai teladan bagi peserta didik.
2. **Manager**, pendidik memiliki peran untuk menegakkan ketentuan dan tata tertib yang telah disepakati bersama di sekolah, memberikan arahan atau

rambu-rambu ketentuan agar tata tertib di sekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh warga sekolah.

3. **Administrator**, guru memiliki peran untuk melaksanakan administrasi sekolah, seperti mengisi buku presensi siswa, buku daftar nilai, buku rapor, administrasi kurikulum, administrasi penilaian dan sebagainya. Bahkan secara administratif para guru juga sebaiknya memiliki rencana mengajar, program semester dan program tahunan, dan yang paling penting adalah menyampaikan rapor atau laporan pendidikan kepada orangtua siswa dan masyarakat.
4. **Supervisor**, terkait dengan pemberian bimbingan dan pengawasan kepada peserta didik, memahami permasalahan yang dihadapi peserta didik, menemukan permasalahan yang terkait dengan proses pembelajaran, dan akhirnya memberikan jalan keluar pemecahan masalahnya.
5. **Leader**, peran ini bagi guru lebih tepat dibandingkan dengan peran sebagai manager, karena manager bersifat kaku dengan ketentuan yang ada. Misalnya dalam aspek penegakan disiplin, sebagai manager guru lebih menekankan disiplin mati. Sementara itu, sebagai leader guru lebih memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada peserta didik. Dengan demikian, disiplin yang telah ditegakkan oleh guru dari peran sebagai leader ini adalah disiplin hidup.
6. **Inovator**, seorang guru harus memiliki kemauan belajar yang cukup tinggi untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya sebagai guru. Tanpa adanya semangat belajar yang tinggi, mustahil bagi guru dapat

menghasilkan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

7. **Motivator**, untuk meningkatkan semangat dan gairah belajar yang tinggi, siswa perlu memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi dalam dirinya sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang utamanya berasal dari gurunya sendiri.

Sedangkan sebagai **Evaluator**, guru berperan sebagai penilai hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan selama proses pembelajaran. Tujuan penilaian tersebut adalah untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik (Mulyasa, 2009:61). Guru sebagai **Fasilitator** mendorong peserta didik menemukan makna sendiri melalui pemecahan masalah secara riil, sehingga peserta didik dapat mengonstruksi pengetahuannya sendiri. Selain itu, guru sebagai fasilitator harus mampu mengembangkan pembelajaran aktif agar tercipta ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (Barnawi dan Arifin, 2012:71).

EMASLIM lebih cenderung pada peran kepala sekolah. Akan tetapi, dalam skala mikro di kelas, peran itu juga harus dimiliki oleh para guru.

Selain peran tersebut di atas guru masih dituntut berperan dalam administrasi sekolah yang meliputi administrasi kesiswaan, administrasi sarana dan prasarana, serta administrasi hubungan masyarakat dan layanan khusus.

Tugas lain yang dibebankan oleh kepala sekolah dapat berupa: (1) menjalankan piket, (2) menjadi komite sekolah, (3) penghubung sekolah dan industri. (4)

membantu unit produksi, (5) membantu mengembangkan koperasi, dan (6) melaksanakan kegiatan 7K (keamanan, kebersihan, keimanan, kekeluargaan, kerindangan, kerapihan, dan keindahan).

Berdasarkan uraian para ahli tentang definisi guru profesional di atas, maka konsep guru profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Definisi Operasional Konsep Guru Profesional

No.	Definisi Operasional	Indikator Guru Profesional
1.	Guru yang profesional adalah guru yang berperilaku sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya, bersikap rasional, dapat mengendalikan emosi dengan baik, dan mampu mengendalikan mental spiritualnya, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan tujuan sebagai guru dengan maksimal (Idris dkk, 2015:39).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kemampuan 2. Memiliki sikap rasional, pengendalian emosi, dan pengendalian mental spiritual 3. Melaksanakan tugas dan tujuannya dengan maksimal 4. Perwujudannya dalam bentuk perilaku
2.	Guru yang profesional adalah guru yang memiliki wawasan keunggulan dengan secara terus menerus mengembangkan ide, gagasan, dan pemikiran terbaik mengenai pembelajaran dan mewujudkannya dalam bentuk perilaku dan sikapnya dalam mengelola proses belajar mengajar sehingga tercipta sistem pembelajaran terbaik bagi siswanya (Bafadal, 1996:31).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki wawasan yang terus menerus dikembangkan 2. Perwujudannya dalam bentuk perilaku dan sikap
3.	Guru yang profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (PP no. 74 tahun 2008).	Mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik
4.	Guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multidimensional. Guru yang demikian adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis, dan kepribadian (Dawam, 2008:23).	Memenuhi kriteria: <ol style="list-style-type: none"> 1. Administratif 2. Akademis 3. Kepribadian

No.	Definisi Operasional	Indikator Guru Profesional
5.	Guru profesional memiliki dua ciri yaitu tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang tinggi (Glickman dalam Mulyasa, 2008:13).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kemampuan 2. Memiliki komitmen
6.	Guru sebagai tenaga profesional mempunyai arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan sertifikat pendidik (UU no. 14 tahun 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kualifikasi 2. Memiliki kompetensi 3. Memiliki sertifikat pendidik
7.	Guru harus memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh dari pendidikan profesi diperguruan tinggi yang memiliki program pengadaan guru (PP No. 19 Tahun 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial 2. Menempuh pendidikan profesi
8.	Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis pendidikan masyarakat Indonesia, (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan (Arifin, 2000:1).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki dasar ilmu yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan 2. Menguasai ilmu praktis pendidikan 3. Mengembangkan kemampuan secara berkesinambungan
9.	Perilaku profesional guru adalah guru yang efektif menggunakan lima jenis pengetahuan dan ketrampilan, yaitu: (1) pengetahuan tentang diri dan siswa, (2) pengetahuan tentang subyek, (3) pengetahuan tentang teori dan penelitian pendidikan, (4) ketrampilan dan teknik-teknik pembelajaran, dan (5) ketrampilan komunikasi antarpribadi. Guru yang efektif mengembangkan profesionalismenya dalam mengatasi permasalahan dan tugas-tugas yang dihadapinya (Parkay dan Stanford dalam Mahdiansyah, 2010:7).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan perilaku yang efektif dengan menggunakan pengetahuan tentang teori dan praktik pendidikan, serta terampil menggunakan teknik-teknik pembelajaran dan berkomunikasi 2. Mengembangkan profesionalismenya

No.	Definisi Operasional	Indikator Guru Profesional
10.	Syarat guru profesional yaitu memiliki: (1) pengetahuan dibidang keguruan dan pendidikan, dan (2) ketrampilan mengajar (Ametembum, 1973:4).	1. Memiliki pengetahuan tentang keguruan dan pendidikan 2. Memiliki ketrampilan mengajar
11.	Guru disebut memiliki kemampuan profesional apabila memenuhi syarat sebagai berikut: (1) menguasai materi yang diajarkan, (2) menguasai teori kependidikan, (3) dapat melakukan pengelolaan kelas, (4) menguasai interaksi belajar-mengajar, (5) mampu memilih dan menggunakan metode mengajar, (6) mampu memilih dan menggunakan alat pelajaran, media pembelajaran, dan alat peraga, (7) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan (8) mampu melaksanakan bimbingan dan konseling (Pedoman dari Kementrian Pendidikan Nasional dalam Arikunto, 2012:10).	Menguasai teori pendidikan dan mampu mengelola pembelajaran peserta didik

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang guru profesional adalah guru yang menunjukkan perilaku efektif dan berlandaskan kemampuan atau kompetensi-kompetensi tertentu dalam menyelesaikan dan mengatasi berbagai permasalahan dalam tugasnya (mengelola pembelajaran peserta didik). Wujud perilaku efektif tersebut dengan menerapkan pengetahuan dan ketrampilannya tentang teori maupun praktek pendidikan dan keguruan. Pengetahuan guru berupa penguasaan tentang ilmu keguruan dan pendidikan serta memiliki pengetahuan khusus tentang mata pelajaran tertentu. Ketrampilan guru berwujud pada kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan penguasaan teknik-teknik tertentu dan praktek (aplikasi ilmu pengetahuan). Selain itu, guru profesional ditunjukkan dengan sikap yang sesuai dengan profesi keguruan yaitu rasional dan mampu mengendalikan emosi dan spiritualnya.

Pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi (kemampuan) guru tersebut diperoleh melalui pendidikan akademis dan profesi serta dikembangkan secara berkesinambungan. Kompetensi yang harus dimiliki guru profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Dalam penelitian ini, perilaku guru ekonomi dapat dikatakan profesional apabila memiliki: (1) Kemampuan intelektual/pengetahuan tentang ilmu pendidikan dan materi pembelajaran atau *knowledge*, (2) Sikap berupa tanggapan dan respon tentang permasalahan peserta didik dalam pembelajaran dan masalah pendidikan atau *attitude*, dan (3) Kemampuan untuk mempraktekan pengetahuannya kepada peserta didik ketika proses pembelajaran atau *skill*. Indikator perilaku dalam penelitian ini menggunakan teori perilaku Bloom (1956) yaitu ranah kognitif, ranah afektif, dan ranah psikomotorik.

2.4. Kompetensi Guru

Broke dan Stone (1995) dalam Permadi dan Arifin (2013:26) mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Kumaidi, 1998).

Kompetensi (*competency*) menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh

tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Eko Nurmiyanto (2006:41) adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi suatu pekerjaan.

Marthis dan Jackson dalam Angelica (2006:219) menyatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : (1) untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, (2) untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan (3) untuk menekankan kapabilitas karyawan atau pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dasar yang dimiliki guru agar memenuhi syarat dalam bekerja secara profesional. Kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kompetensi dapat memprediksikan perilaku dan performansi guru ketika mengajar.

Perturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 pasal 28 ayat (3) menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan menengah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Selanjutnya Permadi dan Arifin (2013:61) menjabarkan masing-masing kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kemampuan pengelolaan proses pembelajaran peserta didik meliputi:

- a. Pemahaman wawasan dan/atau landasan pendidikan,
- b. Pemahaman terhadap peserta didik,
- c. Kemampuan untuk mengembangkan kurikulum/silabus,
- d. Merancang/mengkonstruksi proses pembelajaran,
- e. Melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik dan interaktif,
- f. Memanfaatkan media pembelajaran,
- g. Melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar,
- h. Mengembangkan kemampuan untuk menggali potensi peserta didik.

2. Kompetensi Kepribadian (Personal)

Kompetensi personal merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi personal guru ini memiliki pengaruh yang sangat besar

terhadap pertumbuhan dan perkembangan kepribadian peserta didik. Oleh sebab itulah, kompetensi ini akan menjadi landasan bagi kompetensi guru lainnya. Dalam arti kata guru tidak hanya dituntut untuk mampu memberikan makna terhadap proses pembelajaran, tetapi juga sebagai alat/sarana untuk membentuk kompetensi dan peningkatan kualitas pribadi peserta didik. Kompetensi personal/kepribadian ini meliputi beberapa aspek, antara lain sebagai berikut:

- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan indikator menerapkan perintah ajaran agama, menerapkan perbuatan yang menggambarkan toleransi terhadap pemeluk agama lain.
- b. Berakhlak mulia, yaitu dengan melakukan perbuatan dan sikap yang mencerminkan latar suka menolong orang lain, memberikan jalan keluar bagi orang yang menghadapi kesulitan, dan bekerja tanpa pamrih.
- c. Memiliki etos kerja yang tinggi, dengan indikator berdisiplin, bersemangat, memiliki rasa percaya diri, memiliki inisiatif, kreatif, tekun, dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Bersikap terbuka, yaitu memiliki kemauan untuk menerima saran dan kritik, serta transparan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas.
- e. Memiliki jiwa memimpin, yaitu memberikan contoh yang baik dalam perilaku, bersikap adil dan bijaksana, membantu memecahkan masalah secara efektif, mampu memberikan motivasi, dan bersikap objektif.
- f. Memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri, yaitu memiliki stabilitas emosi, bekerja dengan teliti, cermat, dan hati-hati.

- g. Memiliki kemampuan mengembangkan diri, yaitu berkemauan untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi.
- h. Memiliki integritas kepribadian, yaitu dapat dipercaya, jujur, konsisten antara ucapan dan perbuatan, memiliki komitmen yang tinggi, loyal/dedikasi tinggi, serta tegas dalam bertindak dan bersikap.

3. Kompetensi Sosial

Sebagai makhluk sosial yang senantiasa melakukan interaksi antarpersonal, baik di lingkungan pendidikan maupun dalam kehidupan bermasyarakat, sebagai seorang profesional guru harus memiliki kemampuan untuk:

- a. Bekerja sama dengan orang lain, antara lain dengan pimpinan, antarguru, staf/karyawan, komite sekolah, orang tua siswa, serta masyarakat dan warga pendidikan lainnya.
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan kelembagaan/sekolah, antara lain berperan aktif dalam kegiatan akademik, berperan aktif dalam kegiatan non-akademik, baik yang bersifat internal maupun eksternal.
- c. Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, antara lain dalam kegiatan keagamaan, organisasi sosial, kesenian, olah raga ataupun kegiatan masyarakat lainnya.

4. Kompetensi Profesional

Dalam Standarisasi Nasional Pendidikan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi

standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam hal ini, ruang lingkup yang berhubungan kompetensi profesional guru dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan, baik secara filosofis, psikologis, maupun sosiologis.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran secara bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar.
- f. Memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkembangkan kepribadian dan watak serta inteligensia peserta didik.
- i. Dapat menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam proses pembelajaran.
- j. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual dan klasikal.

k. Memiliki kemampuan untuk senantiasa mengembangkan teori dan konsep dasar-dasar kependidikan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi guru ekonomi mengacu pada teori Permadi dan Arifin (2013) yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal/kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

2.5. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 1992:194).

Kepuasan kerja menurut Davis dan Newstorm (1996:105) adalah cara seorang pekerja merasa pekerjaannya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Milton dalam Burhanudin dkk (2002:162) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosional yang positif, dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Artinya apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif dan menyenangi pekerjaannya.

Sedangkan menurut Gibson dkk (1991:150) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Howell dan Diploge (1996:111) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil

keseluruhan dari sederet suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dari Handoko (1992), Davis dan Newstorm (1996), Milton dalam Burhanudin dkk (2002), dan Gibson dkk (1991) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengandung: (1) sikap positif maupun sikap negatif terhadap pekerjaannya, (2) sikap suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya, (3) tingkat kepuasan kerjanya ditentukan oleh pengalaman kerja dan kebutuhan dalam bekerja, (4) persepsi seseorang tentang kepuasan kerja bisa berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Sikap dalam kerja akan tampak dalam perilaku seseorang, menurut Fishbein dan Ajzen yang dikutip oleh Steers dan Porter dalam Burhanudin dkk (2002:162) menyarankan suatu cara untuk mengkonsepsikan gagasan tentang sikap. Ia membaginya menjadi tiga bagian yang saling berhubungan yaitu: (1) keyakinan seseorang akan pekerjaan, (2) sikap kerja itu sendiri, (3) kecenderungan perilaku yang ditimbulkan oleh sikap kerjanya.

Pemahaman tentang konsep kepuasan kerja guru dapat dikaji melalui pemahaman tentang konsep kerja secara umum. Kekhususan yang ada pada kemampuan kerja guru terletak pada macam pekerjaannya, yaitu mengajar dan kegiatan lain dalam lingkungan pendidikan di sekolah. Kalau ditinjau dari kedudukan guru sebagai anggota suatu organisasi, maka konsep kepuasan kerja guru akan sama dengan konsep kepuasan kerja secara umum. Rumusan konsep kepuasan kerja guru dapat menggunakan rumusan kepuasan kerja secara umum

dengan memperhatikan pekerjaan guru sebagai petugas sekolah. Bademcioglu, Karatas, dan Alci (2014:18) mengungkapkan bahwa”

A profession which affects individual's lifestyle and status has a crucial role in satisfying individual's psycho-social needs. It is believed that teachers should be furnished with general culture, domain, and knowledge. In addition to this, it is expected that the should have positive attitudes toward the teaching profession for professional satisfaction and success (Amadan and Duysak, 2010).

Kepuasan kerja guru ekonomi ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik, tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru ekonomi dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi, dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa.

Terdapat banyak dimensi telah dihimpun dalam kepuasan kerja, Gibson dkk (1991:155) menyebutkan ada lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yaitu: (1) pembayaran; suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran, (2) pekerjaan; sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab, (3) kesempatan promosi; adanya kesempatan untuk maju, (4) penyelia; kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja, (5) rekan sekerja; sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung.

Menurut Harold E. Burt (As'ad, 2001:112) mengemukakan pendapatnya tentang karakteristik kepuasan kerja antara lain: (1) hubungan antar karyawan; meliputi hubungan antara manajer dengan karyawan faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi, dan situasi kerja, (2) individual yang berhubungan dengan; sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin, (3) hubungan dari luar; diantaranya keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Berkenaan dengan kepuasan kerja guru yaitu keterlibatkan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personel yang terjadi di dalam lingkungan kerja, dan otoritas yang diterima (De Roche dalam Burhanudin dkk, 2002:165).

Oleh karena itu, kepuasan kerja guru yang perlu diperhatikan pengelola pendidikan adalah:

1. Kerja itu sendiri (*work itself*)

Para pegawai yakin bahwa yang mereka lakukan penting dan berguna. Perlu ditekankan bahwa kontribusi mereka menghasilkan *outcome* yang baik (Syptak dkk, 1999:27). Mungkin para pegawai mengetahui bahwa tidak semua tugas pekerjaan mereka menarik dan berimbang, tetapi para pegawai juga memahami bahwa bagaimanapun tugas pekerjaan mereka itu merupakan bagian penting dalam keseluruhan proses yang dapat membawa keberhasilan.

Guru ekonomi yang yakin bahwa mereka harus melaksanakan tugas mengajar dan tugas-tugas lain sesuai dengan tugas fungsi pokok guru,

yang membawa pencapaian tujuan sekolah, akan melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, karena pekerjaan mereka merupakan bagian terpenting dalam proses menuju pencapaian tujuan sekolah.

2. Gaji/kesejahteraan

Gaji bukan motivator untuk para pegawai, tetapi pegawai ingin dibayar dengan adil. Jika pegawai tidak mendapat kompensasi yang cukup mereka menjadi tidak bahagia dalam bekerja, yang mana akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Kebijakan tentang gaji, kenaikan, dan bonus harus jelas (Syptak, Marsland, dan Ulmer, 1999:27).

Besarnya gaji dan bentuk kesejahteraan lainnya yang diterima oleh guru ekonomi dipengaruhi juga oleh usaha dan harapan individu terhadap kerja yang dilakukannya. Ada individu yang suka bekerja keras kalau diawasi pimpinan atau mungkin ada yang bekerja semata-mata untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Dalam hal ini Du Brin dalam Burhanudin dkk (2002:175) mengemukakan apabila seseorang memiliki banyak sifat yang berhubungan dengan pekerjaannya misalnya banyak pengalaman kerja, bekerja keras menduduki jabatan yang banyak membutuhkan pemikiran, maka yang bersangkutan akan mengharapkan gaji yang lebih banyak dari pada sejawat yang dimilikinya. Apabila harapan itu tidak terpenuhi, maka ia merasakan ketidakadilan perlakuan dan tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Pendapat tersebut

menganggap uang penting bagi kebutuhan individu sebab uang sebagai lambang status dan *prestise*.

3. Hubungan personal/rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya kepuasan pegawai meningkat apabila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka. Oleh karena itu, mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja (Robbins, 2006:113).

Hubungan sosial antar manusia selalu terjadi di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal. Hubungan yang berlangsung dapat terjadi dengan atasan, dengan bawahan, dan dengan sesama. Di sekolah hubungan dapat terjadi antara guru dengan kepala sekolah, kepala sekolah dengan atasannya, dan guru dengan guru atau guru dengan karyawan lain.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah pernyataan sikap guru ekonomi yang positif maupun negatif, didasarkan oleh cara pandang (persepsi) guru yang bersangkutan terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pelaksana pendidikan di sekolah, adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Syptak dkk (1999) yaitu bagaimana kepuasan kerja guru terhadap pekerjaannya sendiri (*work itself*) dan teori Robbins

(2006) tentang kepuasan kerja guru dengan rekan kerjanya seperti kepala sekolah sebagai pimpinan dan hubungannya dengan antarguru dan karyawan.

2.6. Kesejahteraan Guru

Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2002:184) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan atau bawahan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

- (1) untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan,
- (2) memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya,
- (3) memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan,
- (4) menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan,
- (5) menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman,
- (6) membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan,
- (7) memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan,
- (8) mengefektifkan pelaksanaan program pemerintah dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia,
- (9) meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya, dan
- (10) asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan.

Sementara itu Supriyadi (1999:7) mengatakan kesejahteraan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya. Lebih lanjut dikatakan kesejahteraan meliputi aspek material yang berupa gaji, insentif, penyediaan fasilitas-fasilitas seperti: perumahan, perpustakaan, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Dan aspek non

material seperti, kemudahan kenaikan pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, jaminan sosial dan lain-lain.

Apresiasi guru terhadap profesinya dan peningkatan citra masyarakat terhadap guru dan profesi yang disandangnya tidak akan lepas dari fungsi perbaikan taraf hidup dan kesejahteraan hidup mereka, karenanya, adalah tugas para pembuat keputusan untuk membenahi kesejahteraan guru antara lain dengan menaikkan gaji atau tunjangan jabatan pendidikannya (Danim, 2006 :189).

Perhatian pemerintah Indonesia berkaitan dengan kesejahteraan guru tersurat dalam Undang-Undang Republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

1. Memperoleh penghasilan dan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.

7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, yang dimaksud dengan kesejahteraan guru adalah imbalan (kompensasi) yang diberikan kepada seseorang guru karena menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Kesejahteraan ini meliputi aspek material dan non material. Kesejahteraan material untuk memenuhi kebutuhan internal manusia (kebutuhan internal fisik/biologis) dan kebutuhan eksternal. Kesejahteraan non material adalah kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan internal sosial psikologis dan spiritual/rohaniah.

Indikator kesejahteraan guru dalam penelitian ini mengacu pada pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu hak yang diterima guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional.

2.7. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam kepustakaan menunjukkan bahwa sudah cukup banyak hasil penelitian terdahulu yang temanya relevan dengan kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru, antara lain:

Tabel 2.3.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nur Qosim (2008)	Pengaruh Kompetensi Guru, Status Sosial Ekonomi, Sikap dan Minat terhadap Perilaku Profesional Guru di SMA/MA se- Kabupaten Demak	X ₁ : Kompetensi Guru, X ₂ : Status Sosial Ekonomi, X ₃ : Sikap dan Minat, Y: Perilaku Profesional Guru	Ada pengaruh positif kompetensi guru, status sosial ekonomi, sikap dan minat terhadap perilaku profesional guru di SMA/MA se-Kabupaten Demak
2.	Zahera Sy (1997)	Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar	X ₁ : Konsep Diri, X ₂ : Kepuasan Kerja, Y: Sikap Guru	Ada hubungan positif antara konsep diri dan kepuasan kerja terhadap sikap guru dalam proses belajar mengajar
3.	Athika Dwi Wiji Utami (2012)	Faktor-Faktor Determinan Profesionalisme Guru SMK Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi	X ₁ : Kecerdasan Emosional X ₂ : Kepuasan Kerja X ₃ : Komitmen Y : Profesionalisme Guru	Kepuasan kerja guru tidak berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru produktif SMK bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di kota Yogyakarta

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Inayatullah (2011)	Kontribusi Faktor-Faktor Internal dan Eksternal terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.	X ₁ : Komitmen organisasi, X ₂ : Kecerdasan emosional, X ₃ : Budaya organisasi, X ₄ : Kompensasi, X ₅ : Kepuasan kerja, Y: Kinerja profesional guru	Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru
5.	Edi Subkhan (2007)	Pengaruh Kompensasi sebagai Status Sosial Ekonomi dan Kesejahteraan Guru terhadap Perilaku Profesional Guru SMK di Kab. Demak	X ₁ : Status sosial ekonomi, X ₂ : Kesejahteraan Y: Perilaku profesional guru	Kesejahteraan guru mempunyai kontribusi terhadap perilaku profesional guru

Beberapa penelitian di atas telah mengkaji mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku profesional guru. Secara umum dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi perilaku profesional guru sangat bervariasi, sehingga model yang dijadikan variabel independen pun sangat banyak.

Di dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pengaruh variabel independen kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi.

2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis

Guru ekonomi sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan

nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti guru mengembangkan keterampilan siswa. Oleh karena itu, guru yang profesional harus memiliki pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotorik) dalam bidang keguruan dan pendidikan agar mampu menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional.

Seorang guru profesional harus bisa mengelola dirinya sendiri dalam tugas sehari-hari. Profesionalisasi guru merupakan salah satu proses pergerakan dari ketidaktahuan menjadi tahu atau dari ketidakmatangan menjadi matang, dari yang diarahkan oleh orang lain menjadi mengarah ke diri sendiri. Peningkatan mutu pendidikan yang berbasis sekolah mempunyai isyarat adanya guru yang mempunyai pengetahuan luas serta kematangan dan mampu menggerakkan dirinya sendiri untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru ekonomi harus memiliki kompetensi atau kecakapan sebagai persyaratan menjalankan tugasnya secara profesional.

Kompetensi merupakan perangkat perilaku afektif yang berhubungan dengan usaha mengeksplorasi dan menginvestigasi, melakukan analisis, dan memikirkan serta memberikan perhatian, dan melakukan apersepsi untuk mengarahkan seseorang menemukan dan mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru memegang peran sentral dan krusial yang mutlak dapat tergeneralisasikan secara operasional di dalam setiap proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sebab, hal ini akan menentukan terselenggaranya proses pembelajaran yang bermutu dan bermakna.

Kompetensi yang dimiliki guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan menengah menurut PP no. 19 tahun 2005 meliputi:

1. Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
4. Kompetensi sosial, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

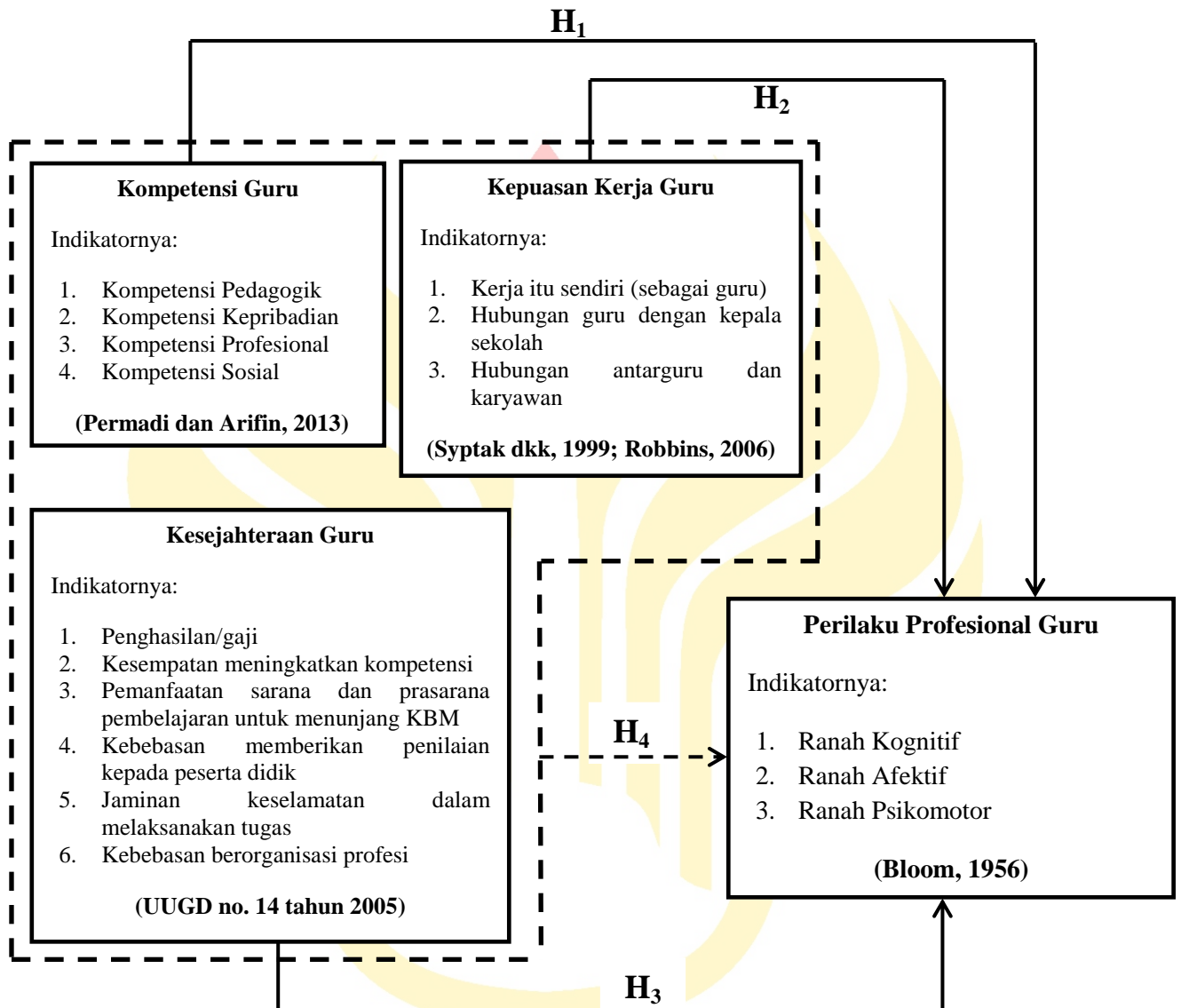
Selain kompetensi yang harus dimiliki guru ekonomi, ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar kebutuhan guru ekonomi harus terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dengan kebutuhan individual guru. Kebutuhan guru tersebut mencakup kebutuhan internal dan eksternal guru.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru baik positif maupun negatif dalam menyikapi pekerjaannya dengan menyelaraskan tindakannya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Oleh sebab itu, agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional, kepuasan kerja guru harus tercapai dengan dipenuhinya kebutuhan internal dan eksternal guru secara seimbang. Kebutuhan eksternal yang tidak terpenuhi akan berpengaruh pada kondisi internal guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Dalam aspek kesejahteraan, guru tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga mapan secara ekonomi dan sosial. Jikalau ingin pendidikan maju dan para guru dapat memfokuskan diri dalam bidang profesinya, maka kesejahteraan guru harus memadai dan setara dengan profesi lainnya. Kesejahteraan guru dapat dipandang sebagai salah satu bentuk penghargaan terhadap guru sebagai agen pembelajaran yang profesional.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap Perilaku Profesional Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang, sehingga alur pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti gambar berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.2. Ilustrasi Hubungan dari Variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan, dan Perilaku Profesional Guru

2.9. Pengembangan Hipotesis

Dalam suatu penelitian, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui analisis data yang terkumpul (Arikunto, 2013:110). Dalam kaitannya dengan penelitian ini maka dapat diajukan hipotesis, antara lain:

- H₁ = Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
- H₂ = Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
- H₃ = Kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
- H₄ = Kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya, maka diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi adalah 53,44%.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh kesejahteraan guru terhadap perilaku profesional guru ekonomi adalah 14,52%.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap perilaku profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap perilaku profesional guru ekonomi adalah 81%.

5.2. Saran

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru ekonomi masih banyak berada pada kategori kurang baik. Oleh sebab itu, guru ekonomi hendaknya memiliki dorongan untuk terus belajar agar senantiasa melakukan perubahan, sehingga mampu merubah proses pembelajaran lebih kreatif dan inovatif dengan menggunakan berbagai macam strategi yang menarik bagi peserta didik serta memiliki sikap dan kepribadian yang utuh agar dapat dijadikan teladan dalam seluruh segi kehidupannya.
- b. Guru ekonomi hendaknya meningkatkan hubungan yang harmonis antar guru dan karyawan di dalam lingkungan sekolah, agar meningkatkan profesionalisme guru ketika melaksanakan tugasnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap perilaku profesional guru ekonomi sebesar 81%. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku profesional guru, sehingga dapat diketahui variabel apa saja selain variabel dalam penelitian ini yang secara signifikan dapat berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. (2000). *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ametembun, N. A. (1973). *Guru dalam Administrasi Sekolah Pembangunan*. Bandung: IKIP
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Bafadal, Ibrahim. (1996). *Sistem Pembelajaran Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi, dan M. Arifin. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanudin, dkk. (2002). *Manajemen Pendidikan Wacana Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Bloom, B. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. New York: McKay
- Danim, Sudarwan. (2006). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan John W. Newstorm. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Darma, Edisi Kedua, Jilid I. Jakarta: Erlangga
- Dedi, Supriadi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2003). *Profesionalisme Pengawas Pendas*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam Depag RI
- Dewanto, dan Tarsis Tarmudji. (1995). *Metode Statistika*. Yogyakarta: Liberty.

- Frances, N., S. Denis, dan O. Vincent. (2016). *The Interplay of School Welfare Provision and Teacher Performance: The Case of Ugandan Secondary School*. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, Volume 3 No. 1. Hal 6-13, <http://www.journalissues.org/IJEPRR/> (diakses pada 3 Desember 2016)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. dkk. (1991). *Organizations: Behavior, Structur, Processes*. Homewood: Richard D. Irwin
- Good, Carter V. *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Hamalik, Oemar. (2009). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Howell, William C. dan Robert L. Diploge. (1996). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago Millionis: DorssyPress
- Hutapea, P. dan N. Thoha. (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Idris, Meity H. dkk. (2015). *Menjadi Pendidik yang Menyenangkan dan Profesional: Implementasi pada Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Luxima
- Inayatullah. (2011). *Kontribusi Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru*. *Jurnal Edukasi*, Volume 3 No. 1. Hal 51-74 Bekasi: Universitas Islam 45
- Irianto, A. (1988). *Statistik Pendidikan 7*. Jakarta:Pustaka Jaya
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 45 Tahun 2002 Tentang Kurikulum Pendidikan Tinggi

- Kumaidi. (1998). *Pengukuran Bekal Awal Belajar dan Pengembangan Tesnya*. *Jurnal Ilmu Pendidikan (online)*, Jilid 5 No. 4, (<http://www.malang.ac.id>, diakses pada 25 Juli 2016)
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidik (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Lee, Lena dan Poh Kam Wong. (2006). *Individual Attitudes, Organizational Reward System, and Patenting Performance of R&D Scientists and Engineers*. *Journal : MPRA*, Vol. 7 No. 595 Hal. 1-44
- Media Publikasi Direktorat Jenderal Kerja Sama ASEAN. (2015). *Masyarakat ASEAN: ASEAN adalah Kita*. Jakarta: Kementerian Luar Negeri
- Mulyasa, Enco. (2008). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution. (2003). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurdin, Muhamad. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Nurmianto, Eko dkk. (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)*. *Jurnal Teknik Industri*, Universitas Kristen Petra, Vol. 8 No. 1 hal. 40-53
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Meila Jalal. Jakarta: PPM
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru
- Permadi, Dadi dan Daeng Arifin. (2013). *Panduan Menjadi Guru Profesional: Reformasi Motivasi dan Sikap Guru dalam Mengajar*. Bandung: Nuansa Aulia

- Pratiwi, Hening. (2012). "Hubungan Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah (Studi tentang Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat)". *Tesis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media
- Purba, Saut. (1985). "Hubungan Motivasi Kerja, Pengalaman, dan Pendidikan dengan Performansi Mengajar Guru". *Tesis*. Malang: IKIP Malang (tidak dipublikasikan)
- Qosim, Nur. (2008). "Pengaruh Kompetensi Guru, Status Sosial Ekonomi, Sikap dan Minat terhadap Perilaku Profesional Guru di SMA/MA se-Kabupaten Demak". *Tesis*. Semarang: UNNES
- Rasto et al., (2011). *Analisis Peta Kompetensi Hasil Ujian Nasional dan Model Pengembangan Mutu Pendidikan SMA di Jawa Barat (Survey di Kabupaten Garut dan Tasikmalaya)*, (<http://file.upi.edu> diakses pada 17 November 2016)
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Salam, Burhanudin. (2000). *Etika Individual*. Jakarta: Rineka Cipta
- Samingan. (2009). *Guru Sebagai Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga
- Subkhan, Edi. (2007). "Pengaruh Kompensasi sebagai Status Sosial Ekonomi dan Kesejahteraan terhadap Perilaku Profesional Guru SMK di Kab. Demak". *Tesis*. Semarang: UNNES (tidak dipublikasikan)
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, Darwyansyah et. al. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Diadit Media
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing
- Supriadi, Oding. (2013). *Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Surya, Mohammad. (2003). *Percikan Perjuangan Guru*. Bandung: Aneka Ilmu

Sy, Zahera. (1997). *Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 4 No. 3. Hal 183-194 Palembang: Universitas Sriwijaya

Syptak, J. Michael dkk. (1999). *Job Satisfaction: Putting Theory into Practice*

Tilaar, H. A. R. (2009). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Uno, Hamzah B. (2008). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

www.referensi.data.kemdikbud.go.id, diakses pada 25 Juli 2016

www.kompas.com, diakses pada 25 Juli 2016

www.npd.data.kemdikbud.go.id, diakses pada 17 Oktober 2016

www.psm.kemdikbud.go.id, diakses pada 25 Juli 2016

www.sekolah.data.kemdikbud.go.id, diakses pada 17 November 2016