**BAB II
KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakekat Pemberian Insentif**
2. **Pengertian Pemberian Insentif**

 Pemberian Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang kita inginkan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja. Menurut Hamzah Ahmad mengatakan bahwa pemberian insentif adalah “menyerahkan sesuatu dengan ikhlas untuk dimiliki/dipakai sebagai tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja”[[1]](#footnote-2).Dengan demikian betapa pentingnya pemberian insentif kepada para pegawai/guru dalam bekerja (tugas dan tanggung jawab) karena dengan pemberian insentif para guru akan Senantiasa menjaga kedisiplinan sekaligus menambah gairah kerja sehingga hasil yang ingin dicapai tidak sia-sia, olehnya itu, para penentu kebijakan dalam hal ini kepala sekolah untuk memperhatikan tambahan-tambahan gaji/upah/bonus kepada para pegawainya/guru, dengan pemberian insentif akan merangsang sekaligus mendorong para guru akan selalu berbuat yang terbaik untuk keberhasilan dan kemajuan sekolah tersebut.

Secara umum dapat dikatakan bahwa pengertian insentif adalah perangsang yang diberikan kepada para karyawan atau guru berupa material maupun non material untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Hal sejalan dengan pengertian yang diungkapkan oleh Malayu Hasibun mengatakan bahwa insentif adalah: “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”[[2]](#footnote-3).

 Berdasarkan pengertian di atas, insentif adalah suatu tambahan jasa berupa upah diluar gaji pokok yang diberikan kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik demi untuk meningkatkan semangat kerja serta dapat menambah motivasi kerja para pegawainya.

 Sejak tahun 2005, guru ditanah air Indonesia (PNS dan Swasta) menerima dana insentif dari pemerintah yang besarannya ditentukan berdasarkan kemampuan anggaran pemerintah daerah masing-masing. Untuk memperjuangkan tingkat kesejahteraan yang layak bagi guru sebagai pekerja, yang membedakan guru yang sejati dengan yang tidak adalah bagaimana mereka masing-masing memaknai profesi keguruannya. Yang satu menjalaninya sebagi suatu panggilan hidup, sedangkan yang lain melakukan pekerjaan untuk mencari nafkah.di antara kedua model ini tentunya ada dinamika pertumbuhan atau kemerosotan.

 Berdasarkan pengertian di atas, pengertian insentif menurut Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan bahwa:

 Pengertian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan- tujuan organisasi[[3]](#footnote-4).

 Guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik pemberian insentif bagi pengajar sangat penting agar dalam menjalankan tugas benar-benar sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang diinginkan. Menurut Hadari Nawawin dalam Sondang Siagian, mengemukakan bahwa insentif adalah “penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para guru agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap”[[4]](#footnote-5).

 Berdasarkan pengertian insentif menurut pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi atau pemerintah daerah kepada guru agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap guru dalam pendidikan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas guru dan mempertahankan guru yang berprestasi agar tetap melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan tuntunan kurikulum yang berlaku.

 Disisi lain pengertian insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi. Dengan berbagai kepahitan dan kegetiran hidup sebagai obyek dalam sistem pendidikan nasional, sebagai guru belum mampu mengembangkan mekanisme untuk mengelola emosi negatif mereka sehingga harus memperlakukan peserta didik dengan kasar.

 Dimanapun tempat mengajar bagi guru disekolah favorit maupun tidak, disekolah yang tergolong kaya secara finansial juga menerima dana insentif untuk gurunya dan dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS) untuk para siswanya. Hal ini karena kriteria tambahan. Jadi menerima dana insentif guru adalah hak guru,dan tidak seorang pun atas nama lembaga ataupun atas nama argumentasi tertentu,juga tidak sebuah lembaga atau institusi manapun yang berkewenangan memblokir atau menghalangi guru untuk menerima haknya,dengan dasar dan pembenaran apapun termasuk alasan etika bisnis. Mengapa? Karena arahnya jelas,untuk guru, bukan untuk institusi atau lembaga dimana guru bekerja, dan dikarenakan negara serta pemerintah daerah (Pemda) memiliki kewenangan terhadap institusi (sekolah atau yayasan) yang berada diwilayahnya, untuk memberikan insentif berupa uang kepada tenaga pengajar sebagai bentuk penghargaan bagi tenaga guru. Akan tetapi pemberian insentif bagi guru saat ini masih sangat rendah.

 Masalah pendidikan saat ini,menjadi polemik besar,dalam setiap tahunnya masih banyak siswa melakukan tindakan anarkis bahkan sampai depresi disebabkan karena tidak lulus dalam Ujian Akhir Nasional (UAN), hal ini tidak terlepas dari sisi guru sendiri rendahnya mutu guru tampak dari gejala aspek sebagai berikut:

1. Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan
2. Ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan di lapangan dijabarkan
3. Kurang efektifnya cara pengajaran
4. Kurangnya wibawa guru dihadapan murid
5. Lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh,semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru
6. Kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik dan
7. Relatif rendahnya kapasitas intelektual calon guru dan para guru.[[5]](#footnote-6)

 Guru sebagai tenaga pengajar tidak bisa dipungkiri bahwa rendahnya mutu pendidikan saat ini, disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, lemahnya motivasi kerja bagi guru, rendahnya kapasitas intelektual baik calon guru, serta yang lebih penting adalah rendahnya penghargaan yang diberikan oleh pemerintah terhadap guru baik berupa insentif material maupun non material.

 Pada dasarnya, telah banyak contoh secara kongkrit sekian banyak guru sebenarnya pada mulanya tidak mempunyai motivasi menjadi guru. Pada mulanya, mereka memang bersekolah di sekolah pendidikan guru, tetapi sebenarnya tidak mempunyai maksud menjadi guru. Ada yang karena tidak diterima disekolah lain,ada yang karena dipaksa masuk kependidikan guru. Banyak orang tidak mau menjalani profesi tersebut, sementara mereka yang sudah menjadi guru beralih ke profesi lain memberikan kesejahteraan lebih baik.

 Guru penerimaan atau di kategorikan apakah dia guru negeri (PNS) ataupun guru sekolah swasta. Tidak pula berdasarkan apakah sekolah itu di pelosok ataupun dikota besar, juga tidak berdasarkan apakah sekolah itu kaya raya ataupun siapa pemiliknya besar atau kecil, yang berhak menerima adalah yang berstatus guru dan mengajar disekolah formal. Alokasi dana yang diberikan untuk insentif bagi guru tersebut adalah bagian dari komitmen pemerintahan untuk insentif bagi guru, yang diberikan dalam bentuk finansial (uang) per bulan,dan didistribusikan setiap enam bulan kepada setiap guru melalui dinas masing-masing atau melalui Kantor Pos dan di ambil secara kolektif oleh pihak sekolah, namun apakah pemberian insentif tersebut saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup bagi paraa guru, hal ini sangat jelas,bahwa salah satu faktor yang menjadi rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh rendahnya kinerja guru di Indonesia.

**2. Macam-Macam Pemberian Insentif**

Untuk memberikan semangat kepada guru dalam mengajar, kepala sekolah selaku pimpinan ditingkat sekolah harus memahami apa yang menjadi kendala atau kebutuhan hidup para karyawan atau guru berupa pemberian bonus atau insentif kepada mereka sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.

 Dalam pemberian insentif ada yang disebut kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif atau bonus serta komisi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan hal tersebut Gary Dassler membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dan dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus
2. Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk tunjangan, asuransi rekreasi/ uang liburan.[[6]](#footnote-7)

Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi merupakan pemberian imbalan atau pemberian insentif yang diperuntukkan oleh pegawai/guru yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (mengajar) sehingga para guru dapat mengimplementasikan bahan ajar mereka kepada anak didiknya secara maksimal sehingga hal-hal yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur sejauh mana kedisiplinan para guru dalam mengajar atau motivasi kerja pegawai ada beberapa indikator menurut Sofian yaitu :

1. Gaji adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap tahunnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan
2. Insentif/bonus adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan
3. Sistem pengembangan karir adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi pemberian kenaikan pangkat,promosi jabatan dan lain-lain
4. Kondisi sarana dan prasarana adalah seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik.[[7]](#footnote-8)

 Dengan pemberian gaji, insentif dan bonus para guru akan dapat terukur sejauh mana kinerja/kedisiplinannya dalam bekerja dalam hal ini indikator keberhasilan dalam mengajar disekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan dan memberikan tambahan gaji atau tunjangan kepada guru yang berkompetensi dan rajin serta keterampilan agar mereka merasa aman dan merasa dihargai sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

dalam mengukur insentif guru paling tidak ada dua aspek atau dimensi yang bisa dinilai yaitu

1.Pemberian penghargaan dan kesejahteraan dalam rangka memberikan semangat dan motivasi untuk mengajar

2.Pemberian tunjangan dan Pemberian fasilitas sebagai salah satu upaya agar para guru senantiasa disiplin dalam mengajar

 Dari aspek atau dimensi tersebut kemudian dijabarkan melalui indikator-indikator tertentu yang secara operasional dapat dinilai dan diukur melalui kegiatan penelitian. untuk mengetahui insentif guru di MTsN 2 Kendari

**3. Tujuan Pemberian Insentif**

 Manusia adalah makhluk yang membutuhkan berbagai macam kebutuhan, kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, dan kebutuhan itu dapat terwujud fisik-biologis serta sosial ekonomis. Manusia pada subtansinya adalah mempunyai kemampuan untuk berbuat dan menjalankan tugasnya dengan baik apabila ia senang dengan pekerjaannya sebaliknya seseorang akan malas apa bila ia tidak merasa nyaman, aman, senang serta enjoi dengan pekerjaannya, apalagi pemberian insentif kurang diperhatikan atau tidak terpenuhi akan mempengaruhi produktivitas kerja (mengajar) dimana ia mengabdikan dirinya. Sejalan dengan itu, menurut Mc. Gregor yang dikutip oleh Imam Moedjiono bahwa orang-orang pada hakekatnya yang mempengaruhi pekerjaannya menjadi terhambat atau malas adalah :

1. Tidak menyukai pekerjaan
2. Tidak memiliki kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan dan diperintahkan
3. Mempunyai kemauan yang kecil untuk bereaksi mengatasi masalah-masalah organisasi
4. Hanya membutuhkan motivasi fisiologi dan keamanan saja
5. Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.[[8]](#footnote-9)

Sebaliknya bahwa orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang
2. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan dalam hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka pencapaian tujuan organisasi
3. Kemampuan unyuk berkreativitas di dalam memecahkan persoalan organisasi secara lebih luas didistribusikan kepada seluruh bawahan
4. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial,penghargaan dan aktualisasi, tetap saja pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan
5. Orang-orang yang mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara cepat.[[9]](#footnote-10)

Berdasarkan asumsi diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja kerja tidak akan berhasil/pembelajaran tidak akan tercapai apabila seorang guru tidak merasa puas, aman, sejahtera, dan semangat dalam bekerja apabila tidak ditunjang dengan pemberian gaji/imbalan, balas jasa kepada guru sebagaimana mestinya serta motivasi yang kuat yang ada pada diri mereka sehingga dapat memberikan kepuasan baik secara individu maupun kelompok. Produktivitas kerja/disiplin kerja akan terhambat apabila kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan tidak terpenuhi, sehingga ada faktor dari dalam yang mempengaruhi produktivitas kerja/disiplin kerja seseorang yang dikemukakan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin,mengatakan bahwa:

Faktor dari dalam ialah persepsi guru terkait dengan peraturan tersebut.peraturan dibuat untuk mencapai tujuan sekolah. tetapi, tidak semua guru setuju dengan aturan yang telah dibuat jika guru menganggap aturan itu baik, guru akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila guru menganggap aturan tersebut buruk, guru tidak akan patuh. Mungkin saja di depan kepala sekolah sang guru patuh, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut:

Selanjutnya Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan ada tujuh faktor dari luar yang mempengaruhi produktivitas kerja/disiplin kerja ialah:

1.Besar kecilnya kompensasi

2.Ada tidaknya keteladanan pimpinan

3.Ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan

4.Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

5.Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6.Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

7.Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.[[10]](#footnote-11)

Apabila faktor-faktor yang diatas,dapat terpenuhi maka produktivitas kerja/disiplin kerja seseorang akan meningkat sehingga tujuan pendidikan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Handoko menyatakan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan atau kemampuan seseorang dalam bekerja atau mengajar pada umumnya dapat melalui :

1. Kuatnya kemampuan untuk berbuat
2. Jumlah waktu yang disediakan
3. Kerelaan meninggalkan kewajiban atau tugas yang lain
4. Kerelaan untuk mengeluarkan biaya dalam perbuatan itu
5. Ketekunan dalam mengerjakan tugas dan lain-lain.[[11]](#footnote-12)

Secara umum tujuan pemberian imbalan/insentif pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi para pegawai dan keluarganya. Insentif merupakan sumber pendapatan tambahan yang diberikan kepada para pegawai/guru secara ikhlas untuk dimiliki atau dipergunakan untuk kebutuhan hidup. Kepastian memperoleh pendapatan walaupun relatif rendah, pada umumnya dapat menciptakan ketenangan dan keamanan dari segi ekonomis bagi para pegawai serta keluarganya.

Moekijat mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan bentuk gaji/upah, insentif atau yang lainnya yaitu :

1. Untuk memperoleh pegawai-pegawai yang cukup profesional
2. Untuk mempertahankan pegawai-pegawai yang lama
3. Untuk menjamin keadilan
4. Untuk menghargai perilaku yang diharapkan
5. Untuk mengendalikan harga.[[12]](#footnote-13)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk menjamin keadilan dalam hal ini dapat memperoleh tambahan gaji selain gaji pokok sejalan dengan pendapat di atas Martoyo juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
2. Pengkaitan imbalan/balas jasa dengan produktivitas kerja
3. Pengkaitan imbalan/jasa dengan sukses instansi/organisasi
4. Pengkaitan antarakeseimbangankeadilan dalam pemberian imbalan/jasa.[[13]](#footnote-14)

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif atau balas jasa kepada pegawai/guru adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja/disiplin dalam bekerja (mengajar) serta kebutuhan ekonomi yang belum terpenuhi, apabila pemberian insentif dapat terpenuhi pegawai/guru akan merasa aman, nyaman, tentram serta sejahtera niscaya mereka akan selalu meningkatkan produktivitas kerja (mengajar) sehingga tujuan yang hendak dicapai akan terlaksana sebagai mana mestinya.

1. **Hakekat Kinerja Guru**

**1. Pengertian Kinerja**

Dari aspek bahasa kinerja dapat diartikan sebagai “suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”[[14]](#footnote-15).sedangkan dari aspek istilah, kinerja merupakan, “kualitas kerja yang dimiliki dan diaktualisasikan oleh seseorang yang dapat dijadikan standar ukur kemampuan dan profesionalisme”[[15]](#footnote-16).

 Banyak pandangan ahli mengenai istilah kinerja yang kesemuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi yang yang baik. Menurut Hasibun mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”[[16]](#footnote-17). Sedangkan menurut mangkunegara mengartikan “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”[[17]](#footnote-18).

 Pengertian tersebut, secara implisit menggambarkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat menjadi ukuran kemampuan dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya, relevan dengan uraian tersebut, Aritonang berpendapat:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar moral maupun etika.[[18]](#footnote-19)

Ukuran kinerja hanya akan berguna jika perangkat dari pernyataan yang ada diatas dari definisi akuntabilitas atau tugas utama yang berfokuskan kepada hasil akhir dan memberikan bentuk pengukuran. Dari penjelasan kinerja diatas,istilah kinerja guru sesungguhnya merupakan bentuk aplikasi dari tugas dan peranan guru yang diaktualisasikan berdasarkan kemampuan yang profesionalitas yang dimiliki sebagai indikator dalam mengukur sejauhmana kompetensi guru tersebut.

BasyarudinUsman, menjelaskan“kinerja guru diantaranya mendesain program pengajaran dan melaksanakan proses belajar mengajar”.[[19]](#footnote-20) Kinerja guru sangat erat kaitanya dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab guru terhadap proses pembelajaran diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa kinerja guru sangat menentukan berhasil tidaknya siswa atau peserta didik dalam belajar. oleh karena, guru harus benar-benar memiliki kualifikasi serta kompetensi yang cukup dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Hal ini sangat penting artinya, karena tugas dan tanggung jawab guru amat berat,guru harus mampu mengimplementasikan proses pembelajaran secara efektif,untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

**2. Pengertian Guru**

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian dan syarat khusus dimana seorang guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan lain yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau prajabatan.

 Dalam pengertian sehari-hari guru dapat diartikan sebagai orang yang melakukan tugas untuk mengajarkan ilmu kepada siswa atau murid dalam suatu tempat dan waktu tertentu. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin “tugas utama guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa ”[[20]](#footnote-21).

 Menurut Uno hamzah mendefinisikan guru adalah sebagai berikut:

Dalam proses pendidikan guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik, dengan demikian menurut uno hamzah mengatakan bahwa:

 Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Guru bertugas sebagai tenaga profesional maka guru harus ikut dalam menentukan kebijakan pendidikan didalam kelas atau sekolah melalui kegiatan perencanaan pelaksanaannya, sesuai dengan pandangan tentang administrasi kelas atau sekolah yang harus dikelola melalui usaha kerja bersama.[[21]](#footnote-22)

Guru sebagai pembimbing mempunyai peran,“yakni harus berusaha menghidupkan proses belajar mengajar dan memberikan motivasi, agar terjadi proses interaksi yang edukatif”[[22]](#footnote-23).Guru sebagai pengembang kurikulum bagi kelasnya, yang akan menerjemahkan, menjabarkan dan mentransformasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum kepada peserta didik, dalam hal ini yaitu membelajarkan anak supaya dapat berpikir integral dan komperhensif untuk membentuk kompetensi dan mencapai makna tertinggi.[[23]](#footnote-24)

 Sehubungan dengan pandangan di atas, Mulyasa menjelaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan khususnya dalam peningkatan prestasi belajar siswa, guru harus memiliki hal-hal berikut:

1. Menguasai dan memahami bahan dan hubungannya dengan bahan lain secara baik
2. Menyukai apa yang diajarkan dan menyukai mengajar sebagai suatu profesi
3. Memahami peserta didik,pengalaman, kemampuan, dan prestasinya
4. Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar
5. Mampu mengeliminasi bahan-bahan yang kurang penting dan kurang berarti
6. Selalu mengikuti perkembangan pengetahuan mutakhir
7. Proses pembelajaran dipersiapkan
8. Mendorong peserta didiknya untuk memperoleh hasil yang lebih baik
9. Dan menghubungkan pengalaman dengan bahan yang akan diajarkan.[[24]](#footnote-25)

 Sebagai seorang pendidik, guru bertugas dan menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada siswanya. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik disekolah. Dalam pendidikan, guru memegang peranan penting dan strategis, sebagai pengajar, pendidik dan melatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial (*agent of change*) perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat dan lebih mandiri. Untuk menjalankan fungsinya, guru dituntut memiliki segenap kompetensi dasar terintegrasi dalam kepribadian secara utuh. Menurut pandangan lama guru adalah sesuatu yang patut untuk ditiru. Dalam melaksanakan tugasnya ini, guru yang ucapan dan tingkah lakunya tidak dapat ditiru, tidak akan memerankan tugasnya dengan baik.

 Guru merupakan bagian dari sistem pendidikan. Peran guru sangat menetukan karena guru adalah instrument yang secara langsung berinteraksi dengan siswa. Oleh karenanya, kinerja guru merupakan hal yang sangat menentukan dalam proses belajar mengajar disekolah. Selain itu, latar belakang pendidikan dan pengalaman bagi seorang guru akan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Guru dalam mengembangkan tugasnya sebagai mana yang dinyatakan dalam Undang – Undang System Pendidikan Nasional (UUSPN) tahun 2003, dalam pasal 39 ayat 1 : “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.[[25]](#footnote-26)

Selanjutnya pada ayat 2, dijelaskan bahwa :

 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[[26]](#footnote-27)

 diterima atau tidaknya seseorang guru oleh siswa, ditentukan pula oleh batas perilaku,antara perilaku yang diterima oleh siswa dari gurunya. oleh karena itu,guru sebagai wakil orang tua disekolah, wajib mengusahakan agar hubungan antara mereka dan siswa dapat serasi seperti yang terjalin didalam rumah tangga. Siswa diberi kebebasan agar dapat mengutarakan pendapat mereka seperti kepada orang tuanya. Sehingga kunci paling penting untuk menjalin hubungan peran antara guru dengan siswa adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif. Peranan guru artinya keseluruhan tingkah laku yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya,guru mempunyai peran yang amat luas,baik disekolah,keluarga, maupun dilingkungan masyarakat. di sekolah guru berperan sebagai perancang atau perencana,pengelola pelajaran dan pengelola hasil pembelajaran siswa.

 Berdasarkan uraian-uraian diatas adalah merupakan gambaran tentang tugas guru,peranan dan kinerja guru yang merupakan landasan dalam mengabdikan profesinya.Guru yang profesional tidak hanya mengetahui, tetapi betul-betul melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranan.

**3. Pengertian Kinerja Guru**

 Organisasi dalam pengembangannya memerlikan orang-orang yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi, begitu juga organisasi pendidikan. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik atau guru yang dapat mengembangkan sikap profesionalismenya dalam mengajar.

Kinerja guru sebagai suatu prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan program pembelajaran pada umumnya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan serta kebijakan pemerintah terhadap pemberian insentif yang cukup terhadap guru. Uzer usman menyatakan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah meliputi:

1. Sebagai demonstrasi
2. Sebagai pengelola kelas
3. Sebagai mediator
4. Sebagai fasilitator
5. Sebagai inovator dan
6. Sebagai evaluator.[[27]](#footnote-28)

Sebagai demonstrasi,guru harus menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan. Sebagai pengelola kelas, guru harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang media pembelajaran. Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber pembelajaran. Sebagai evaluator, guru harus mampu melakukan penilaian kegiatan pembelajaran dengan baik.

Hal senada menurut Rahman bahwa kemampuan tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Kemampuan mengembangkan kepribadian
2. Menguasai dasar-dasar pendidikan dan pengajaran
3. Menguasai bahan pengajaran
4. Kemampuan menyusun program pengajaran
5. Kemampuan melaksanakan program pengajaran dan pengelolaan kelas
6. Kemampuan menilai proses hasil pembelajaran
7. Kemampuan mengenai administrasi sekolah
8. Kemampuan melaksanakan kode etik guru
9. Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan dan
10. Kemampuan mengembangkan profesinya.[[28]](#footnote-29)

Sebagai guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan. Sebagai pengelola kelas, guru harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang media pembelajaran. Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber pembelajaran. Sebagai evaluator, guru harus mampu melakukan penilaian kegiatan pembelajaran dengan baik.

Dari pendapat tersebut diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja guru adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan program pembelajaran yang telah disusun secara terencana dan terarah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pengajar, pendidik dan bimbingan bagi siswa dengan rasa penuh tanggung jawab.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat melalui tinjauan bagaimana proses pembelajaran berlangsung, tinjauan karakteristik guru,serta kompetensi pengajar yang meliputi: persiapan yang dilakukan guru dalam mengajar penggunaan media dan metode pembelajaran yang tepat, pengelolaan kelas, komunikasi dalam pembelajaran,serta pelaksanaan evaluasi.

1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

 Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibagi dalam dua perbedaan yaitu faktor yang berasal dari dalam diri manusia (intrinsik) seperti: mental,kemampuan fisik, sikap, umur, dan kepribadian. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri manusia (ekstrinsik) seperti :tingkat kemasyarakatan,etnis, dan pengalaman.

 Uzer usman menyatakan bahwa beberapa faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan,pengetahuan, latar belakang lingkungan demokratis
2. Faktor psikologis terdiri persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, hubungan kerjasama, insentif, struktur dan desain pekerjaan.[[29]](#footnote-30)

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas merupakan bentuk dan indikator kinerja yang baik. Dalam konsep ini, kinerja guru merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sehingga salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Menurut Aritonang terungkap bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah:

1. Pelatihan dan pendidikan guru yang secara khusus dititik beratkan untuk memperbaiki kinerja guru.
2. Peningkatan kesempatan dan peluang pengembangan kompetensi guru, reorganisasi dan rekonseptualisasi seluruh kebijakan yang mengarah pada peningkatan profesionalisme guru.
3. Rekrutmen yang ketat terhadap calon guru.
4. Peningkatan kesejahteraan guru melalui promosi jabatan dan peningkatan anggaran pendidikan menyangkut gaji, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.[[30]](#footnote-31)

 Temuan penelitian di atas menjelaskan bahwa, peningkatan kinerja guru harus dimulai dari sistem rekrutmen calon guru yang ketat, artinya calon guru yang diterima sebagai pendidik adalah mereka yang memiliki standar kualifikasi tertentu, sehingga ketika menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik di sekolah dapat ia jalankan secara baik.

Aspek lain yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan peningkatan wawasan dan keterampilan mengajar, melalui berbagai kegiatan ilmiah, seperti pelatihan, mengikuti kegiatan seminar, worshop yang dititik beratkan pada kemampuan dan keterampilan sebagai tenaga pendidik dalam hal ini peningkatan kinerja guru.

Jika guru dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal,maka permasalahan yang harus diselesaikan secara komprehensif yang menyangkut dengan semua aspek yang terkait yaitu “aspek kualifikasi, kualitas, pembinaan, training, profesi, manajemen, kesejahteraan guru dan fasilitas”.[[31]](#footnote-32)

Dalam mengukur kinerja guru paling tidak, ada tiga aspek atau dimensi yang bisa dinilai yaitu:

1. aspek perencanaan program pembelajaran
2. aspek pelaksanaan dan mengelolah pembelajaran
3. aspek pengukuran hasil pembelajaran

 Oleh karena itu, dari tiga aspek atau dimensi tersebut kemudian dijabarkan melalui indikator-indikator tertentu yang secara operasional dapat dinilai oleh setiap orang termaksud penilaian siswa terhadap gurunya.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesejahteraan guru, melalui peningkatan pendapatan serta pemberian insentif yang memadai terhadap guru.

**D.Hasil Penelitian yang Relevan**

Adapun hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini yaitu Tri Agusmulyani dengan judul penelitian : “pengaruh pemberian insentif terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA Negeri 1 Ranomeeto Kab. Konsel”. Dengan hasil penelitian bahwa bentuk pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA 1 Ranomeeto Kab.Konsel, hasil ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa r hit (0,35) lebih besar dari r tab (0,279) maka Ha diterima dan Ho ditolak dan t hit = 3,726 > t tab = 1,684 , sehingga dapat disimpulkan hubungan pemberian insentif dengan disiplin mengajar guru signifikan. Selain itu, a.n. Samsia dengan judul penelitian : “hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di TK Smart School Kota Kendari, dimana hasil ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian peneliti yang menunjukkan bahwa r hit ( 0,950 ) lebih besar dari r tab (0,707) maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, mempunyai kesamaan dan perbedaan diantaranya yaitu pertama, yang menjadi persamaan yaitu pada variabel X ( pemberian insentif bagi guru ) sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y ( kedisiplinan kerja dan motivasi kerja guru ). kedua yang menjadi persamaan yaitu pada variabel Y ( motivasi kerja guru ) sedangkan perbedaannya berada pada variabel X antara pemberian insentif dengan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menjadi bahan yang amat berharga bagi peneliti, terutama untuk memberikan gambaran tentang pengaruh pemberian insentif terhadap variabel dependen yang teman-teman kita pernah temui dalam penelitiannya masing-masing, begitu juga sumber-sumber lain yang membahas mengenai variabel-variabel berkaitan dengan judul penelitian ini, menjadi bahan yang sangat berguna sehingga peneliti memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya.

**E.Kerangka Berpikir**

Pemberian insentif pada dasarnya bertujuan untuk Meningkatkan semangat kerja pegawai/guru sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja/disiplin dalam bekerja (mengajar) serta kebutuhan ekonomi yang belum terpenuhi, apabila pemberian insentif dapat terpenuhi pegawai/guru akan merasa aman, nyaman, tentram serta sejahtera niscaya mereka akan selalu meningkatkan produktivitas kerja (mengajar) sehingga tujuan yang hendak dicapai akan terlaksana sebagai mana mestinya.berbagai hasil penelitian yang termuat dalam penelitian yang relevan menunjukkan bahwa beberapa penelitian terdahulu berhasil membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan memperhatikan realita tersebut, maka penulis meyakini bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru

**F. Hipotesis**

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif untuk Guru MTsN 2 Kendari Kota Kendari sudah memberikan keringanan bagi para guru dalam memenuhi kebutuhannya. ini dilihat dari hasil persentase hasil olahan data dari responden
2. Kinerja Guru MTsN 2 Kendari Kota Kendari menunjukan keadaan yang optimal, dalam artian bahwa keadaan tersebut sudah nampak pada hasil pernyataan dari responden dalam data tabel yang telah diolah. Hal ini juga disebabkan karena adanya rasa tanggung jawab penuh dari masing-masing guru untuk terus mengusahakan yang terbaik untuk sekolah pada khususnya
3. terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kendari.
1. Hamzah Ahmad dan Nanda Santoso, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulya, 1996), h. 45 [↑](#footnote-ref-2)
2. Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta:Bumi Aksara,2000), h. 117 [↑](#footnote-ref-3)
3. Awar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2001), h.89 [↑](#footnote-ref-4)
4. Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ( Jakarta: Asdi Mahasatya, 2002), h. 317 [↑](#footnote-ref-5)
5. <http://www.suarapembaruan.com/News/2005/05/10/.../edit01.htm>, Oleh Paulus Mujiran, di akses 14 mei 2013 [↑](#footnote-ref-6)
6. Gary Dassler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997), h. 85. [↑](#footnote-ref-7)
7. Sofian,Samir, *Motivasi Pegawai dan Pendekatan Manusiawi*,( Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 39. [↑](#footnote-ref-8)
8. Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogjakarta : VIII Press, 2002) , h. 33. [↑](#footnote-ref-9)
9. *Ibid*. 33 [↑](#footnote-ref-10)
10. Barnawi & Mohammad Arifin , *Instrumen Pembinaan, Peningkatan &* *Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media,2012), h.117 [↑](#footnote-ref-11)
11. Martin Handoko, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, (Yogjakarta: Kamboja, 2002), h.59. [↑](#footnote-ref-12)
12. Moekijat, Administrasi kepegawaian Negara, (Bandung : Mandasr maju, 1991), h.141 [↑](#footnote-ref-13)
13. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Yogjakarta : BPFE, 1996), h. 117 [↑](#footnote-ref-14)
14. Poer Darminta, *Kamus Bahasa Indonesia*,( Jakarta, Balai Pustaka, 1976), h. 503 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid,* h. 639 [↑](#footnote-ref-16)
16. Malayu Hasibun, *Op Cit*, h.93 [↑](#footnote-ref-17)
17. Anwar Prabu Mangkunegara*, Op Cit*, h. 67 [↑](#footnote-ref-18)
18. Aritonang,*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Guru*,( Jakarta: Jurnal Pendidikan, 2005), h.4 [↑](#footnote-ref-19)
19. Muh. Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press 2006), h.9 [↑](#footnote-ref-20)
20. Barnawi & Mohammad Arifin , *Op Cit*, h. 13 [↑](#footnote-ref-21)
21. Uno Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2005), h. 99-100 [↑](#footnote-ref-22)
22. Hadi Machmud, *Media Pembelajaran*, (Kendari:Istana Profesional,2006), h. 11 [↑](#footnote-ref-23)
23. Malayu Hasibun, *Op Cit*, h. 96 [↑](#footnote-ref-24)
24. Mulyasa*, Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), h.186 [↑](#footnote-ref-25)
25. UU RI No.20 tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional,* ( Jogjakarta: Laksana, 2012), h.33 [↑](#footnote-ref-26)
26. *Ibid*, h.33 [↑](#footnote-ref-27)
27. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001),h. 9 [↑](#footnote-ref-28)
28. Abdul Rahman, *Pengelolaan Pengajaran*, (Makassar:Bintang Selatan, 1993), h. 101 [↑](#footnote-ref-29)
29. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,Op Cit*, h. 35 [↑](#footnote-ref-30)
30. Aritonang, *Op Cit*, h. 15 [↑](#footnote-ref-31)
31. Hasniati Gani Ali, *Ilmu Pendidikan Islam*,( Jakarta: Quantum Teaching, 2008), h. 109 [↑](#footnote-ref-32)