PRODUKTIVITAS KINERJA GURU DAN MOTIVASI MENGAJAR

Oleh: Jamiluddin Yacub *

Abstract

Two factors determine the productivity of work so the teacher is the ability and willingness to teach, skills related to competence resulting from the level of education while teaching a willingness to do with motivation. Work productivity associated with the ratio between output and inputs used to produce outputs. An organization of educational institutions both government and private sector in issuing its products always require input in the form of raw materials, capital, energy, technology, human resources (HR), and so forth. But the most urgent input is itself a human resource for sophisticated and complete as any other input if human resources are not working then all the input there would be no meaning. The quality of human resources is determined from the level of education the longer time spent on education, the higher ability or competence in doing the work, so the higher the productivity of its work. In addition to educational level of labor productivity is also determined by the motivation is strong encouragement from the man to conduct their activities in order to achieve the goal, it is said that 90% of success is determined by the motivation of a person's life while 10% is determined by intelligence.

Keywords: Produktifitas Kinerja Guru, Tingkat Pendidikan, Motivasi.

A. Pendahuluan

Memasuki erayangserba global dewasa ini, sebagai bangsa kita harus berkomitmen bahwa persaingan pendidikan harus mengedepankan kualitas baik kualitas prosesnya maupun kualitas *output*-nya. Kecenderungan ini dapat dilihat bahwa para pelaku pendidikan mulai

---

* Ketua STAI Darussalam Lampung

peduli dan tertarik membicarakan kualitas pendidikan karena mereka mulai menyadari bahwa masa depan bangsa dan negara ini sangat ditentukan oleh kondisi sumberdaya manusianya hari ini.

Berbicara masalah peningkatan mutu pendidikan, faktor yang amat penting dan menentukan sekaligus sebagai faktor yang mendapat kritikan paling pedas adalah masalah sumber daya manusia (SDM) yaitu guru, pengajar, atau tenaga pendidiknya, dan tidak pendidik sering dijadikan “kambing hitam”.

Pendidikan merupakan sektor yang amat penting dalam melahirkan dan mencetak sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sebab melalui pendidikan dapat menghasilkan manusia berkualitas yang memiliki pengetahuan luas, berbudi luhur, terampil, dinamis, bertanggung jawab, mampu berfikir kritis, tanggap terhadap setiap perubahan, dan mampu menyelesaikan masalah, sesuai dengan yang diamanatkan konstitusi dan undang-undang. Jika dibandingkan dengan negara lain semisal, Malaysia, Singapura, apa lagi Jepang, pendidikan di negara kita sangat tertinggal, oleh sebab itu pemerintah, masyarakat, kalangan pendidikan, dan penggiat pendidikan harus mengejar ketertinggalan tersebut peningkatan mutu pendidikan dan kualitas pribadi pendidik.

Sebagaimana disinyalir Naniek Setijadi, Ia mengatakan bahwa tenaga pendidik menjadi fokus utama dari kritik-kritik atas ketidakberesan sistem pendidikan, akan tetapi pada sisi lain tenaga pendidik juga menjadi sosok yang paling diharapkan dapat mereformasi tataran pendidikan.¹ Untuk meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan kita, nampaknya perlu *redesign* atau desain ulang tentang makna dan tugas guru atau pendidik. Mestinya guru atau tenaga pendidik bukan hanya sekedar memenuhi tugas secara formal, datang ke sekolah, hadir di kelas, mengajar, dan melakukan transformasi ilmu pengetahuan telah cukup memenuhi syarat sebagai guru, jika demikian adanya maka hasilnya sesuai yang kita rasakan saat ini.

Namun jika pendidikan hendak mengedepankan kualitas maka guru atau pendidiknya harus memahami bahwa guru adalah sebagai “Agen

---

¹ Naniek Setijadi, *Tantangan Profesionalisme Guru Masa Depan*, dalam http://tpj.bpkpenabur.or.id/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=27, akses pada 24 Januari 2012, 13.30 WIB.

Perubahan” (*agent of change*), dalam hal ini yang harus mendapat perhatian utama adalah “*The best proses*” dan “*The best output*” bukan hanya “*The best input*”.

Wardiman Djoyonegoro, mengemukakan bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan tugas yang tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti mutu masukan pendidikan, mutu sumber daya pendidikan, mutu tenaga pendidik dan pengelola pendidikan, mutu suatu proses pembelajaran, sistem ujian dan pengendalian mutu serta kemampuan pengelolaan pendidikan untuk mengantisipasi dan menangani dari berbagai pengaruh lingkungan pendidikan.²

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa yang merupakan titik sentral dalam peningkatan mutu pendidikan adalah “Mutu Pendidik” itu sendiri, karena pendidik mempunyai peran yang amat strategis dalam bidang pendidikan, betapapun lengkap dan canggihnya sarana dan prasarana pendidikan lain jika tidak diimbangi dengan kualitas guru maka sarana-prasarana itu tidak akan bermakna apa-apa, demikian juga sebaliknya jika kurang ditunjang oleh sumber daya penunjang lain maka guru juga tidak akan maksimal kinerjanya.

Disisi lain guru atau pendidik disamping sebagai penyampai ilmu pengetahuan (*transformation knowledge*) juga harus tetap sebagai penerima ilmu pengetahuan, dengan kata lain guru dan pendidik harus terus-menerus menambah ilmu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan, termasuk dengan teknologi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan anak didik. Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka setiap lembaga pendidikan diharuskan mampu mengedepankan sikap dan perilaku bekerja keras dan semangat, sebab faktor penting bidang pendidikan adalah sumber daya manusianya (SDM), mereka memiliki perasaan dan kepribadian yang sangat manusiawi, ia berbeda dengan sumber daya pendidikan lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan membutuhkan dorongan baik dari “dalam” maupun dari “luar” dalam melakukan suatu pekerjaan pembelajaran, dorongan itu bernama “Motivasi”, sebagaimana dijelaskan Bedjo Siswanto, bahwa semangat dan kegairahan kerja

---

² Wardiman Djoyonegoro, *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Depdikbud, 1996), hlm. 374.

merupakan salah satu faktor yang akan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. hal ini karena produktivitas kerja bergantung pada pembinaan tenaga kerja itu sendiri.³

B. Faktor Tingkat Pendidikan

Secara substantif, Islam merupakan agama pendidikan. Al-Qur'an sebagai kitab suci pun, merupakan sumber pendidikan. Ayat pertama yang diturunkan dalam Al-Qur'an adalah *اقراء*, ayat ini diturunkan oleh Allah SWT, kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai nabi pamungkas (*khotam al-anbiya'*) dan ajarannya sebagai penyempurna ajaran-ajaran nabi-nabi terdahulu. Kata *اقراء* dalam beberapa kamus dijelaskan memiliki beberapa makna, diantaranya "membaca", "menelaah", "membaca dengan hati" (mendalami), "memikirkan," dan "meneliti", dan mengaplikasikannya dalam kehidupan nyata. Ayat ini diturunkan oleh Allah SWT, Kepada manusia pilihan di gua Hiro ini sebagai penyempurna ajaran-ajaran sebelumnya.

Jika ditelaah secara seksama ayat ini diturunkan berkaitan dengan tingkatan pendidikan sejak dari tingkatan paling dasar hingga tingkatan yang tidak terbatas karena ayat ini tidak menunjukkan obyek yang dibaca, dengan demikian pendidikan diharapkan mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi kehidupan nyata dan dapat berperan aktif dalam seluruh lapangan kehidupan, cerdas, aktif, kreatif, terampil, jujur, disiplin, dan bermoral tinggi, demokratis, toleran, dan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa.

Pemahaman ini sangat relevan dengan pendapat Payaman J.S, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai diantaranya adalah "Pendidikan". lebih lanjut ia menjelaskan bahwa Pendidikan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM), semakin lama waktu yang digunakan untuk pendidikan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.⁴ Artinya, secara umum pendidikan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para pegawai dalam meningkatkan

---

³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Penerbit Sinar Baru, 1987), hlm. 2

⁴ Payaman J. S. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Penerbit LP FE UI, 2005), hlm. 10

kecakapan dan keterampilan terutama dalam bidang-bidang yang menjadi tugas pokoknya, dalam hal ini Siagian, memberi penjelasan sebagai berikut:

Pendidikan merupakan usaha dan kegiatan manusia yang dijalankan dengan sengaja, teratur, dan berencana untuk mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan, merupakan jalur utama untuk membangun pondasi kualitas tenaga kerja, dan merupakan proses untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, daya analisa, kreativitas dan inovasi, serta pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan.⁵

Sedangkan menurut Hadari Nawawi, bahwa yang dimaksud dengan Pendidikan adalah dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara cepat, tepat, dan terampil sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.⁶ Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pendidikan adalah merupakan usaha dan latihan yang bersifat terus menerus (*continue*) dan berkesinambungan dalam rangka pembentukan dan peningkatan mutu (kualitas) sumber daya manusia (SDM) dan pada tataran praktis-empiris akan mempengaruhi pada motivasi dan produktivitas kerja seseorang.

Dalam hal ini Pandji Anoraga dan Sri Sayuti, juga mengemukakan bahwa faktor pendidikan merupakan salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja sebab pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.⁷ Dengan demikian berarti salah satu bentuk nyata untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja seseorang adalah dengan cara adanya peningkatan pendidikan, sebab semakin tinggi tingkat pendidikannya akan semakin meningkat tingkat produksinya, demikian juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikannya akan semakin rendah pula tingkat produksinya.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian mengatakan, pendidikan merupakan

⁵ Sondang P. Siagian *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 185

⁶ Hadari Nawawi, *Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), hlm. 51.

⁷ Panji Anoraga dan Sri Sayuti, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995), hlm. 123.

usaha atau kegiatan manusia yang dialankan dengan sengaja, teratur dan berencana untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan, merupakan jalur utama untuk membangun pondasi kualitas tenaga kerja, dan merupakan proses untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, daya analisa, kereatifitas, dan inovasi serta pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan, dengan pendidikan berarti akan berfikir secara rasional, mengembangkan analisis, peka terhadap perubahan nilai-nilai estetika, etika, kemandirian, solidaritas tinggi, menumbuhkan pentingnya bekerja sama.⁸

Salahsatu hal yang mendorong dan menambah kualitas guru adalah meningkatkan kualifikasi akademiknya dengan cara melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, sebagaimana dikatakan Masnur Muslich, bahwa kualifikasi akademik dibuktikan dengan pemilikan ijazah pendidikan tinggi program sarjana atau D-4 baik kependidikan maupun non-kependidikan.⁹ Wardiman Djoyonegoro, juga menambahkan bahwa guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.¹⁰ Pemenuhan persyaratan kualifikasi akademik S-1/D-4 dibuktikan dengan ijazah yang diperoleh di lembaga pendidikan tinggi dan persyaratan relevansi dibuktikan dengan kesesuaian antara bidang pendidikan yang dimiliki dan mata pelajaran yang diampu di sekolah.

Namun demikian guru atau pendidik tidak cukup dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-4 saja, guru juga harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mengadakan revolusi pendidikan dan pengajaran disamping peningkatan kreativitas yang terus menerus, karena motivasi menurut Reksohadiprodo, tidak sebatas dorongan tetapi lebih luas lagi. Ia mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan keinginan tertentu guna mencapai suatu tujuan.¹¹

---

⁸ Sondang P. Siagian, *Ibid.*,

⁹ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 3

¹⁰ Wardiman Djoyonegoro, *Ibid.*, hlm. 374.

¹¹ Sukanto *Reksohadiprodo, Management Proyek*, (Yogyakarta: BPFE UGM,

C. Korelasi Motivasi Mengajar

Secara etimologis, yang dimaksud dengan motivasi berasal dari kata dasar motif, yang secara harfiah berarti dorongan yang timbul dari diri individu manusia untuk melakukan sesuatu perbuatan, sedangkan motivasi merupakan tindak lanjut dari motif yang berarti suatu kekuatan yang mendorong individu seseorang yang timbul dari diri individu maupun dari luar untuk melakukan perbuatan yang berupa ucapan maupun perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Alisuf Sabri motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong orang untuk memenuhi kebutuhan, kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan sehingga menimbulkan perasaan puas dan lega.

Sedangkan menurut Zakiah Daradjat, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri murid yang menunjang ke arah tujuan belajar. Definisi agak berbeda diberikan Hamzah B. Uno, menurutnya yang dimaksud motivasi adalah proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Mengacu kepada pendapat para ahli di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi menitik beratkan pada "kemauan" untuk melakukan suatu perbuatan baik berupa perkataan maupun berupa aktivitas dan mengabaikan "kemampuan".

Ada dua sumber motivasi, yaitu sumber motivasi dari dalam yang disebut intrinsik dan motivasi yang bersumber dari luar yang disebut ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, biasanya motivasi ini sangat kuat dalam mempengaruhi aktivitas seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan individu setelah mendapatkan stimulasi dari luar, biasanya dorongan ini kurang kuat bila dibandingkan dengan dorongan pertama.

Motivasi intrinsik biasanya terdorong adanya kesadaran yang tinggi, telah mengetahui dan memahami makna dan manfaatnya sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh individu. Disamping itu juga terdorong oleh rasa pengabdian, ingin beramal, ingin berbuat kebaikan,

ingin menunjukkan rasa tanggung jawab, adanya bakat dan minat, serta harapan dan kebutuhan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul setelah mendapatkan rangsangan atau stimulasi dari luar diri individu barulah seseorang melakukan suatu perbuatan, sebagai contoh seorang mahasiswa ingin mendapatkan Indeks Prestasi (IP) 4, maka ia terdorong untuk mengikuti semua kegiatan perkuliahan, seorang siswa SMA melihat kakak kelasnya diterima di perguruan tinggi negeri tanpa test maka ia terdorong untuk belajar agar dapat seperti kakak kelasnya, seseorang ingin menjadi TKI di Korea maka ia terdorong untuk belajar bahasa korea, dll.

Bagi seorang guru untuk mendorong siswa belajar lebih baik dapat dilakukan beberapa cara, semisal dengan cara memberi nilai, hadiah, kompetisi, menaikkan harga diri, memberi ulangan, menunjukkan hasil ujian, memberi pujian, memberikan hukuman, insentif, memberikan sertifikat, membuat situasi yang menyenangkan, menunjukkan tujuan, atau dengan menggali minat siswa. Lebih lanjut Duncan, yang dikutip Wahjosumidjo, memberi pemahaman bahwa motivasi adalah *refers any concius attempt to influence behavior toward the accomplishmen of organization goals* (motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar tercapainya tujuan organisasi).¹²

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo, bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan keinginan tertentu guna mencapai suatu tujuan.¹³ Tentu dari beberapa pendapat diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang lahir dari diri seseorang yang dapat menghasilkan prilaku untuk melakukan sesuatu sehingga dapat tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dalam konteks Islam, Allah juga menjelaskan konsep motivasi melalui Surat At-Taubah sebagai berikut:

---

¹² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 178.

¹³ Sukanto Reksohadiprodjo, *Ibid.*,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبه : ا.هـ)

Artinya:

Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹⁴

Menurut M. Sobry Sutikno, bahwa terdapat tiga komponen utama dalam motivasi yaitu (1) kebutuhan, (2) dorongan, dan (3) tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara konsep dengan realita, antara teori dengan kenyataan, dorongan merupakan kekuatan mental dari dalam seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka memenuhi harapan, sedangkan tujuan adalah suatu harapan yang hendak dicapai.¹⁵

Thomas Alfa Edison sebagaimana yang dikutip M. Sobry Sutikno, mengatakan bahwa 90% keberhasilan hidup karena motivasi dan 10% karena kecerdasan.¹⁶ Glickman seperti yang ditulis Ibrahim Bafadal, mengatakan bahwa seseorang akan bekerjasama secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).¹⁷

Menurut Abraham Maslow,¹⁸ motivasi dibagi menjadi lima bagian yaitu sebagai berikut:

1. *Physiological and biological Needs* (kebutuhan fisik dan biologi)

Adapun yang termasuk dalam kategori kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, dalam bidang keguruan kebutuhan ini biasanya berupa gaji, cuti, bantuan perawatan kesehatan, pemberian insentif,

¹⁴ Q.S At-Taubah (9): 105.

¹⁵ M. Sobry Sutikno, *Rahasia Sukses Belajar dan Mendidik Anak*, (Mataram: NTP Press, 2007), hlm. 138.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 141

¹⁷ Ibrahim Bafadal, *Dasar-Dasar Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 5

¹⁸ Abraham Maslow, *A Theory of Human Motivation*, (New York: Psychological Review, 1943), hlm. 370.

kenaikan pangkat, koperasi, kesehatan dll.

2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Adapun yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah bebas dari ancaman, lingkungan yang aman, asuransi, taspen, jaminan pension, dan kondisi kerja yang aman.

3. *Acceptance Needs or belongingness* (kebutuhan Sosial)

Adapun yang termasuk motivasi ini adalah kebutuhan akan berkelompok, berteman, jika dalam organisasi sekolah adalah kelompok kerja, kerja team, pertemuan antara keluarga karyawan dan lain-lain.

4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise).

Adapun yang termasuk Penghargaan atau Prestise adalah pujian, piagam, reword dan lain-lain.

5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

Aktualisasi adalah satu pembuktian bahwa seorang mampu melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.

Selain dari penjelasan tersebut, menurut beberapa pakar motivasi juga dapat diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari luar, sedangkan motivasi Ekstrinsik adalah satu dorongan dari luar akibat pengaruh dari luar individu baik berupa ajakan, suruhan ataupun paksaan orang lain.

Menurut Hasibuan, bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input.¹⁹ Adapun kiat meningkatkan motivasi, menurut Suradinata, adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk membuat sesuatu, baik berupa gerakan maupun ucapan.²⁰ Sedangkan motivasi adalah tindak lanjut dari motif yaitu perbuatan atau gerakan baik ucapan maupun tindakan serta perilaku dalam cara-cara tertentu yang dilakukan seseorang.

---

¹⁹ Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 126.

²⁰ Ermaya Suradinata, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Ramadan, 1996), hlm. 129.

Menurut Bedjo Siswanto, terkait korelasi faktor tersebut, semangat dan kegairahan kerja merupakan salah satu faktor yang akan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena produktivitas kerja langsung bergantung pada pembinaan tenaga kerja itu sendiri.²¹ Artinya faktor SDM memegang kunci yang amat penting.

Hal ini dipertegas Naniek Setijadi, bahwa dalam konteks pendidikan dewasa ini, penguasaan atas materi mata pelajaran saja tidak lagi cukup, tenaga pendidik diharapkan dapat bertanggung jawab atas pengembangan profesi mereka sendiri terus-menerus, tidak gagap teknologi, harus benar-benar menguasai teknologi pembelajaran termasuk penggunaan computer dan teknologi untuk proses belajar mengajar dan pengembangan profesi.²²

Pemahaman tersebut, jika ditarik dalam konteks keislaman selaras sebuah pesan suci dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11.

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

...Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan...(Al Mujalah:11).

Dengan demikian, dalam memasuki era globalisasi dan persaingan pendidikan dewasa ini semua pihak harus bersepakat untuk mengedepankan kualitas atau mutu pendidikan, baik mutu proses maupun mutu *output*-nya. Karna bagaimanapun juga, ditangan dunia pendidikanlah masa depan generasi dan bangsa ini dipertaruhkan.

D. Mewujudkan Produktivitas Kinerja Guru

Dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Al-Hakim, Rasulullah SAW memberikan petuah agungnya terkait produktivitas kinerja tenaga pendidik. Beliau bersabda, "Barang siapa pada hari ini (aktivitasnya) lebih baik dari hari kemarin berarti ia beruntung, barang siapa hari ini keadaanya sama dengan hari kemarin berarti ia merugi, dan barang

²¹ Bedjo Siswanto, *Ibid.*, hlm. 2

²² Naniek Setijadi, *Ibid.*, hlm. 1

siapa pada hari ini keadaannya lebih buruk dari hari kemarin maka sungguh ia termasuk orang yang terkutuk/tersesat.²³

Hadits ini Menurut Hasibuan, yang dapat dikorelasikan dengan produktivitas kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang berkesinambungan.²⁴ Pendapat ini sejalan dengan argumentasi Manulang, bahwa produktivitas kerja sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.²⁵

Pesan senada juga dapat disimak dalam sebuah ayat Al-Qur'an berikut:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Ayat tersebut mengajak untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi dapat dilihat dengan mengukur tingkat pencapaiannya.²⁶ Artinya, dalam kaitan itu, produktivitas kerja harus berkaitan dengan rasio antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut. Jika ditarik dalam konsep sebuah perusahaan misalnya, untuk menghasilkan output sebuah perusahaan memerlukan bahan baku sebagai modal, informasi, energi, teknologi, mesin, SDM dan faktor lain. Namun dari semua faktor itu, SDM menempati posisi sangat penting bagi perusahaan dalam menghasilkan output. Untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari tingkat pencapaiannya produktivitasnya dikatakan produktivitas perusahaan

²³ HR. Al-Hakim

²⁴ Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm.126.

²⁵ S. Manulang, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995), 5.

²⁶ Q.S An-Nahl (16) :125

itu baik minimal seimbang antara masukan dan ke;luarankarena pengelolaan tersebut memerlukan artinya terdapat

Oleh karena itu, dalam memelihara produktivitas dan peningkatan kualitas sangat diperlukan sikap kepedulian manajemen dan tanggung jawab dari manajemen beserta perangkat kepegawaian sepanjang waktu. Pengertian tersebut berkaitan erat dengan sikap mental dan kualitas SDM dengan catatan bahwa setiap pekerja harus dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dengan berbagai penghematan. Maka, dalam konteks produktivitas kinerja guru, berarti bahwa seorang guru harus terus menerus meningkatkan kualitas kinerja, karya dan pribadi, sehingga melahirkan guru yang produktif sekaligus profesional.

E. Penutup

Terdapat dua faktor yang amat menentukan produktifitas kinerja guru dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, yaitu kemampuan dan kemauan mengajar (motivasi), kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dihasilkan dari tingkat pendidikan sedangkan kemauan berkaitan dengan motivasi mengajar. Produktivitas kerja berkaitan dengan perbandingan antara output dan input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari tingkat pendidikannya semakin lama waktu yang digunakan untuk pendidikan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Selain tingkat pendidikan produktivitas kerja juga ditentukan oleh motivasi yaitu dorongan yang kuat dari diri manusia untuk melakukan aktivitasnya guna untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan demikian mampu melahirkan "kualifikasi" guru yang profesional dan berkualitas lahir bathin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Sri Sayuti, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Bafadal, Ibrahim, *Dasar-Dasar Manajemen Supervisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Depag, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Urais, 2009.
- Djoyonegoro, Wardiman, *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Depdikbud, 1996.
- Hasibuan, Malayu SP., *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- J. S. Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Penerbit LP FE UI, 2005.
- Manullang, S. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bina Aksara, 1995.
- Maslow, Abraham, *A Theory of Human Motivation*, New York: Psychological Review, 1943.
- Muslich, Masnur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Nawawi, Hadari, *Ilmu Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, *Management Proyek*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1983.
- Setijadi, Naniek, *Tantangan Profesionalisme Guru Masa Depan*, dalam http://tpj.bpkpenabur.or.id/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=27, akses pada 24 Januari 2012, 13.30 WIB.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Siswanto, Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Penerbit Sinar Baru, 1987.
- Sutikno, M. Sobry, *Rahasia Sukses Belajar dan Mendidik Anak*, Mataram: NTP Press, 2007.
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Ramadan, 1996.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.