

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam Supardi kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. <sup>1</sup> Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa,

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan

---

<sup>1</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: Grafindo, 2014 ), h. 45

waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedang indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial<sup>2</sup>.

Bernardin dan Russel berpendapat “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*”<sup>3</sup>

Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil kerja.<sup>4</sup>

Islam melalui Al Qur’an memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat sebagaimana disebutkan dalam surat al Qashash ( 28),77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah melupakan bahagianmu dari

<sup>2</sup> <http://lpmp.wordpress.com> diakses tanggal 16 Desember 2015.

<sup>3</sup> [https // wandhie wordprees. Com](https://wandhie.wordpress.com), diakses tanggal 16 Desember 2015.

<sup>4</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h.

(kebahagiaan) duniawi dan berbuat baiklah ( kepada orang lain ) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. ( QS. Al Qashash 28,77 )

Dan tersebut juga dalam surat al jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Artinya: Maka apabila salat telah dilaksanakan maka bertebaranlah di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. ( QS. Al Jumu'ah, 10 ).

Ke dua ayat tersebut memberikan petunjuk kepada manusia untuk selalu rajin dan giat dalam melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan dalam bentuk apapun. Kita juga diminta untuk selalu berdo'a agar dijauhkan dari hal – hal yang tidak diinginkan. Hal itu bukan berarti kita hanya meminta dan hanya pasrah saja. Akan tetapi seharusnya dengan meminta dijauhkan dari sikap malas, berarti kita harus rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, tercapai kesejahteraan dunia dan kebahagiaan di akhirat.

Dari pendapat dan pengertian ke dua ayat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan giat diperintahkan kepada semua manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi, kinerja merupakan suatu konsep yang universal bagi semua manusia. Karena islam merupakan suatu agama yang pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu kehidupan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan dan buah yang diinginkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tersebut.

Berkaitan dengan kinerja guru, Leo Anglin berpendapat “*Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging*

*process that reflects the society in which it occurs*".<sup>5</sup> Maksudnya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat.

Selanjutnya Leo berkata "*A social system is no doubt, infinitely more complex than a simple mechanical system, but it does follow the some principle , in other words, a change in one of the units affects not only the other units but the performance of the entire system*".<sup>6</sup> Maksudnya, sistem sosial itu ragu dan tidak ditetapkan, tetapi mengikuti sistem ilmu mekanik (mesin yang berlaku), juga tidak mengikuti satu unit sistem tetapi mengikuti beberapa sistem.

Menurut Teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.<sup>7</sup> Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, etnis dan jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan struktur dan desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

---

<sup>5</sup> Leo Anglin, *Teching What It's All About*, (New York: Publishers, 1982) h. 4.

<sup>6</sup> *Ibid.*, h. 5.

<sup>7</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 19.

Menurut Donni Juni Priansa bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.<sup>8</sup> Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari semua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapat Leo “*Schools, in crarrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect thecomplexcity of the surrounding culture*”.<sup>9</sup>

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>10</sup>

Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.<sup>11</sup>

Seseorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.

---

<sup>8</sup> Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* ( Bandung: Alfabeta, 2014), h. 79.

<sup>9</sup> Leo, *Op.Cit*, h.4.

<sup>10</sup> Supardi, *Op.Cit.*, h.47.

11. *Ibid*

Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau memotivasinya dalam bekerja.

Dari beberapa konsep teori kinerja di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar dalam bekerja. Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Mutis, dalam Supardi berpendapat bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya: (1). Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat.(2). Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien, (3). Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen, (4). Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah dengan dinamika dan tuntutan zaman.<sup>12</sup>

Jika dilaksanakan dalam institusi/lembaga pendidikan, pendapat di atas / kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan/output yang semakin meningkat kualitasnya, mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik, biaya yang ditanggung konsumen atau masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksana tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

---

<sup>12</sup> .Ibid, h. 46.

Untuk mencapai prestasi kerja sangatlah diperintahkan dalam agama Islam, hal ini sebagaimana tersebut dalam Surat Al Baqarah ayat 148 ,

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَلتَسْتَبِقُوا الخَيْرَاتِ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَاتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا اِنَّ اللهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ ۱۴۸

Artinya :” Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya, maka berlomba- lombalah kamu (dalam berbuat) kebajikan . Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”.(QS. Al Baqarah, 148).

Ayat di atas memerintahkan untuk berlomba - lomba dalam bekerja untuk mencari prestasi yang baik, termasuk di dalamnya para guru untuk mendapatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bukan hanya prestasi kerja, dalam surat An Nahl, Allah akan memberi imbalan kehidupan yang baik, sejahtera, serta pahala yang lebih baik lagi di akhirat, sebagaimana tersebut dalam ayat 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صٰلِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ۙ ۹۷

Artinya ; “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”( QS. An Nahl ayat 97).

Para ilmuwan banyak mengkaji tentang prestasi kerja/kinerja melalui berbagai pandangan yang bersumber dari kehidupan sosial masyarakat, budaya serta perkembangan teknologi, sehingga hal ini mengundang untuk di selidiki secara mendalam. Sebagaimana diungkapkan sebagai berikut :

“Theories of Performance invites students to explore the possibilities of performance for creating, knowing, and staking claims to the world. Each chapter surveys, explains, and illustrates classic, modern, and postmodern theories that

*answer the questions, "What is performance?" "Why do people perform?" and "How does performance constitute our social and political worlds?" The chapters feature performance as the entry point for understanding texts, drama, culture, social roles, identity, resistance, and technologies The accomplishment of a given task measured against preset known standards of accuracy, completeness, cost, and speed. In a contract, performance is deemed to be the fulfillment of an obligation".<sup>13</sup>*

Artinya : Teori Kinerja mengajak siswa untuk mengeksplorasi kemungkinan kinerja untuk menciptakan, mengetahui, dan pengakuan terhadap kinerja. Setiap survei ,baik klasik maupun modern, dan teori-teori postmodern berupaya menjawab pertanyaan, "Apa kinerja?" "Mengapa orang-orang melakukan?" dan "Bagaimana kinerja merupakan dunia sosial dan politik kita?" sedangkan kinerja sebagai entry point untuk memahami teks, drama, budaya, peran sosial, identitas, ketahanan, dan teknologi guna memenuhi tugas yang diberikan serta diukur terhadap standar yang telah ditetapkan secara akurat, baik dari sisi kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Dalam kontrak kerja, kinerja dianggap sebagai pemenuhan kewajiban.

Dari pernyataan di atas dapat diambil pengertiannya bahwa masalah teori kinerja itu perlu dikaji yang kemungkinan itu sangat diperlukan bagi ilmu pengetahuan dan tuntutan kebutuhan dunia. Apa sebetulnya Kinerja itu, mengapa orang-orang mengejar prestasi kerja itu, dan bagaimana kinerja dapat mengangkat kehidupan sosial dan politik. Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan perjanjian tentang imbalan, yang menjadi landasan kepuasan melaksanakan kewajiban, hal ini berarti imbalan berhubungan dengan prestasi kerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh para pekerja.

Performance juga diterjemahkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

---

<sup>13</sup> .[http:// www.bussinesdictionary. Com/ definition / performance.html](http://www.bussinesdictionary.com/definition/performance.html).16 Desember 2015.

tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Irawan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat

konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan ini. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

## 2. Faktor Kinerja Guru

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut *Tempe* adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut *Kopelman* kinerja ditentukan oleh

empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>14</sup>

Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan petunjuk Al Qur'an dalam surat Ali Imron, sebagai berikut :

فِيمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ إِنَّتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya ;” Maka disebabkan rahmad dari Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkan ampunan terhadap mereka dan bermusyawarahlah terhadap mereka dalam urusan itu, Dan apabila kamu telah membulatkan tekad maka bertawakal kepada Allah, Sesungguhnya Allah menyukai orang orang yang bertawakal kepada Nya”.( QS. Ali Imron,ayat 159 )

Ayat tersebut memberikan petunjuk agar secara khusus Guru bersikap dan bersifat lemah lembut, tidak keras kepala dan berhati kasar, pemaaf, pengampun, bermusyawarah dan tawakkal (berserah diri) kepada Allah. Dengan sikap tersebut akan mendorong tercapainya prestasi kerja yang baik serta diridloi Allah.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan Soedijarto berpendapat “Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pertama meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja

<sup>14</sup> Supardi, *Op.Cit.*, h.50.

guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat, keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru “<sup>15</sup>.

Pengertian tersebut bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan tergantung pada awal perekrutan tenaga guru, pelatihan dan pengembangan, perlu juga diperhatikan kondisi sosial dan keadaan pekerjaan para guru, sebab mereka membutuhkan/memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar guru-guru memiliki karakter pendidik yang baik, profesional, memiliki motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan.

Guru yang memiliki kinerja baik sebagaimana mempunyai kriteria di atas juga harus dapat menjadi suri tauladan bagi peserta didik dan lingkungannya menuju perubahan pendidikan yang berkualitas, sebagaimana di contohkan oleh Nabi Ibrahim As, seperti tersebut dalam Al Qur'an Surat An Nahl (16), 120 -121

إِنَّ إِبْرَاهِيمَ كَانَ أُمَّةً قَانِتًا لِلَّهِ حَنِيفًا وَلَمْ يَكُ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ۚ ۱۲۰ شَاكِرًا لِّأَنْعَمِهِ أَحْتَبَاهُ  
وَهَدَاهُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ۚ ۱۲۱

Artinya : *Sesungguhnya Ibrahim adalah seorang Imam yang dapat dijadikan tauladan lagi patuh kepada Allah dan hanif,<sup>16</sup> dan sekali- kali bukanlah Dia termasuk orang- orang yang menyekutukan (Tuhan), yang mensyukuri ni'mat - ni'mat Allah, Allah telah memilihnya dan menunjukinya kepada jalan yang lurus. (QS. An Nahl, 120 – 121 ).*

Ayat di atas memberikan petunjuk kepada kita agar dapat memberikan contoh di dalam segala tindakan kepada siapapun dan tidak melanggar ketentuan Allah, berupa syirik kepada Nya. Dari ayat tersebut karakter guru yang dapat dijadikan tauladan seperti peka terhadap lingkungan sosial, dapat bekerja sama,

<sup>15</sup> Soedijarto, *Landasan dan arah Pendidikan Nasional*,(Jakarta, Gramedia, 2008), h.160.

<sup>16</sup> Hanif maksudnya seorang yang selalu berpegang kepada kebenaran dan tak pernah meninggalkannya.( <http://mimbarhadits.wordpress.com/> Meneladani Kemuliaan Nabi Ibrahim )

meyakinkan, mampu mempengaruhi peserta didik dengan baik, tekun dan percaya diri serta bertanggung jawab.

Hendarman menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepemimpinan Kepala Sekolah yang profesional.<sup>17</sup> Hal ini berarti keberhasilan kerja guru berkaitan langsung dengan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan *decision maker* dan menjadi rujukan semua kebijakan dalam sekolah. Termasuk di dalamnya para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Razik Taher berpendapat “ *Another school of thought maintains that decisionmaking is the key to understanding organezational effectiveness. In older theories, rationality is thought to be aconnerstone to decisionmaking.*<sup>18</sup>

Maksud pernyataan di atas adalah kunci organisasi yang efektif adalah tergantung pada mainset/pola pikir pemegang kebijakan (Kepala sekolah). Jadi Kepala Sekolah ikut berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah yang dilaksanakan oleh para guru.

### 3. Peningkatan Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*,( Jakarta,Indeks,2015 ),h.7.

<sup>18</sup> Razik Taher, *Fundamental Consep of Educatins Leadership and Management*,( USA. Prenmtice- hall, 1995), h. 200.

<sup>19</sup> Sisdiknas, *Op.Cit*, h.3.

Menurut Hansley Guru adalah “ *teacher is a person who delivers an educational program, assesses student participation in an educational program, and/or administer or providers consisten and substantial leadership to an educational program*<sup>20</sup>. ” Artinya Guru adalah seseorang/diri yang menyampaikan program pendidikan, menetapkan keikutsertaan siswa dalam program pendidikan dan atau pengendali administrasi atau pemelihara tetap dan pemimpin yang nyata program pendidikan.

Sedang menurut Ranvel “ *teacher is a person or thing that teacher something, especially a person whose job is to tech students a bout certain subjects.* ”<sup>21</sup> Maksudnya; Guru adalah seseorang diri atau sesuatu yang mengajar beberapa macam, khusus / istimewa, seseorang diri yang pekerjaannya adalah mengajar siswa tentang subjek tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yaitu suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Untuk menjadi guru yang profesional guru harus memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, sosial dan profesional.

Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap peserta didik sebagaimana orang tua yang menjadi sebab lahirnya dan dapat hidup di dunia, sedang guru menjadi sebab anak itu memperoleh bekal hidup. Guru

---

<sup>20</sup> [www.UMSL.Edu/-hanschlei/adolf-learning/AL4](http://www.UMSL.Edu/-hanschlei/adolf-learning/AL4), diakses 17 Desember 2015

<sup>21</sup> [www.get.edu.au/](http://www.get.edu.au/) Ranvel/ meaning of teacher. Html, diakses tanggal 17 -12- 2015

adalah orang yang memberikan kegunaan hidup dunia akhirat, walaupun dia mengajarkan ilmu dunia tetapi akan berpengaruh pada dirinya tentang kehidupan di akhirat.

Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Menurut Suyanto, kepribadian yang harus dimiliki seorang guru adalah ; *kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.*<sup>22</sup> Kepribadian yang mantap dan stabil dengan indikator bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku.

Kepribadian yang dewasa memiliki indikator tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Kepribadian yang arif memiliki indikator menampilkan tindakan yang berdasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak. Kepribadian berwibawa dengan indikator memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, berakhlak mulia, jujur, ikhlas dan suka menolong.

#### 4. Tugas Utama Guru adalah :

Ketentuan tentang guru mengamanatkan bahwa paling tidak tugas utama guru sebagai guru profesional ada tujuh macam, yaitu:

*Pertama*, guru sebagai pendidik.

---

<sup>22</sup> Suyanto, Asep Jihat, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Erlangga, 2013 ), h.15.

Ingat apa yang terlihat, terdengar dan terasa oleh siswa dari guru harus berfungsi sebagai teladan yang akan ditiru dan diamalkan oleh siswa, karena itu beri teladan baik buat siswa dalam segala kesempatan

*Kedua*, guru sebagai pengajar.

Pada posisi ini guru harus menjadikan dirinya sebagai seorang profesional dan memiliki kompetensi sesuai dengan mata Pelajaran yang diajarkan, karena bagaimana mungkin dapat melahirkan siswa yang memiliki kompetensi kalau guru immpotensi

*Ketiga*, guru sebagai pembimbing.

Pada posisi ini seharusnya guru berada di barisan depan untuk membimbing siswa kearah tujuan yang diharapkan. Karena itu guru harus pro aktif dalam memahami kondisi dan potensi yang dimiliki siswa.

*Keempat*, guru sebagai pengarah.

Arahkan siswa untuk dapat mengembangkan seluruh potensi dan kreatifitas siswa kepada tujuan pembelajaran, merangsang siswa untuk mampu merespon dan melakukan sendiri apa yang seharusnya mereka lakukan.

*Kelima*, guru sebagai pelatih.

Pada posisi ini guru harus mampu memberikan latihan secara secara terukur dan terus menerus agar apa yang menjadi target pembelajaran tercapai.

*Keenam*, guru sebagai penilai.

Menilai siswa berarti sebuah upaya untuk mengetahui apakah proses pembelajaran yang sudah dilakukan telah dilakukan secara efektif, karena itu lakukan kegiatan penilaian ini secara teratur dan terukur.

*Ketujuh*, guru melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran.

sebabnya itulah seluruh rangkaian kegiatan proses pembelajaran harus dilakukan kajian dan analisis. Kalau nilai siswa sudah dianggap baik, tentu cari tahu apa sebabnya, demikian pula sebaliknya.<sup>23</sup>

Sedang langkah- langkah guru dalam melaksanakan tugas di atas adalah :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu , atau latar belakang keluarga, dan status sosial peserta didik..
- d. Menjunjung tinggi perundang – undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai- nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>24</sup>

Dalam melaksanakan tugas guru dituntut memiliki kepribadian dan tingkah laku dan ahlak mulia sebagaimana tersebut dalam kode etik guru, yaitu:

- a. Hubungan guru dengan murid / siswa
- b. Hubungan guru dengan jabatan profesi guru
- c. Hubungan guru dengan rumah dan masyarakat
- d. Hubungan guru dengan atasan
- e. Hubungan guru dengan badan- badan komersial
- f. Hubungan guru dengan pegawai tata usaha.<sup>25</sup>

Karena tanggung jawab yang berat, maka guru wajib berpedoman hal berikut :

- a. Guru harus memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak.

<sup>23</sup> <http://satriabahman.blogspot.co.id/2012/01-html>.Diakses 19 Desember 2015

<sup>24</sup> Zainal Aqib, Elham Romanto, *Op. Cit*, h.154.

<sup>25</sup> Daryanto, *Administrasi pendidikan*,(Jakarta, Reneka cipta,2008), h.158-168

- b. Guru harus mengadakan komunikasi dengan peserta didik tetapi menghindarkan bentuk penyalahgunaan.
- c. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah, memelihara hubungan dengan orang tua murid demi kepentingan peserta didik.
- d. Guru selalu bicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya. Guru melaksanakan ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.<sup>26</sup>

## B. Motivasi Guru

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari kata dasar “*motive*“ yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat.

Haynes dan Massie dalam Manulang mengatakan bahwa “*Motive as something within the individual which incites him to action*“ Maksudnya motif adalah dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang menyebabkan diri itu berbuat<sup>27</sup>. Sedangkan indikator motivasi guru adalah motif, harapan dan imbalan / insentif.

Asnawi dalam Nirva Diana merangkum beberapa pendapat tentang pengertian Motif dan Motivasi, karena istilah Motivasi terkenal di beberapa bidang, sehingga banyak para Ilmuwan yang mendefinisikannya. Adapun rangkuman itu adalah sebagai berikut :

<sup>26</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung, Rosda karya 2005), h.156- 159

<sup>27</sup> Manulang dan Marihot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Gajahmada University, 2001), h.165.

1. Mc.Clelland, yang menyatakan motif mempunyai arti sama dengan *need*, tetapi iapun menamakan dengan motivasi dan semua itu muncul berdasarkan emosi.
2. Atkinson, motif sebagai suatu *disporsi* yang berusaha kuat untuk mencapai tujuan, motivasi dipandang sebagai keadaan individu yang terangsanya adanya hubungan motif dan harapan.
3. Heckhausen, motif sama dengan motivasi, suatu yang potensial dari manusia yang sangat menentukan suatu situasi menjadi memuaskan.
4. Teevan & Smith, memandang motif adalah komponen spesifik dari motivasi. Motif memberikan daya dan mengarahkan perilaku, sedangkan motivasi sebagai suatu konstruksi yang mengaktikan perilaku.
5. GR.Terry & Leslie , Motivasi sebagai daya dorong yang membuat orang untuk bertindak.
6. Mukiyat, motivasi sebagai ;
  - a. Keinginan dari seseorang yang mendorong untuk bertindak
  - b. Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku
  - c. Proses diri seseorang yang menentukan gerakan / perilaku kepada pencapaian tujuan.<sup>28</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan pandangan antara motif dan motivasi.

Sebagian pakar menganggap motif dan motivasi sama, sebagian pakar yang lain berbeda. Anggapan yang berbeda tersebut menyatakan bahwa pengertian motif lebih mengarah pada keinginan, kebutuhan, hasrat. Sedangkan motivasi sudah berupa upaya, usaha, untuk melakukan tindakan. Menurut Mc. Donald dalam Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>29</sup>

Razik dan Swanson mendefinisikan motivasi sebagai berikut "*the effort with ability is applied to a task*"<sup>30</sup> Anita.E. Woefolk berpendapat bahwa motivasi

<sup>28</sup> Nirva Diana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( IAIN Raden Intan,2009), h.62.

<sup>29</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta, Raja Grafindo Perkasa, 2011), h. 73.

<sup>30</sup> Razik dan Swanson, *Fundamental konsep of education leadership and Management*,( New jersey: Prentise Hall, 1995 ), h.275.

adalah “ *Motivation is usually devined as some thing that energizes and direct behafior*”<sup>31</sup>. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku. Stoner mengartikan motivasi “*Motivation is the factor that cause, channel, sustain and individual behavior*”<sup>32</sup> Motivasi adalah faktor yang menyebabkan berhubungan dan menyokong tingkah laku seseorang.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan terjadinya tingkah laku atau perbuatan. Untuk melaksanakan sesuatu hendaklah ada dorongan, baik dorongan itu datang dari dalam diri manusia maupun yang datang dari lingkungannya.

Dengan demikian motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kebutuhan dan keinginan untuk melakukan perubahan. Kebutuhan tersebut mendorong individu untuk melakukan perubahan atau mencapai apa yang diinginkannya. Tindakan motivasi itu akan lebih berhasil bila tujuannya jelas dan disadari yang termotivasi, serta sesuai dengan keinginan yang hendak dicapainya. Artinya semakin jelas tujuan akan semakin besar keinginan untuk mencapai suatu hasil.

Sedangkan menurut Maslow dalam J. Winardi bahwa seseorang memandang motivasi seorang individu sesuai dengan kebutuhan yang di predeterminasi, yang masing - masing memiliki peringkat sendiri bukan dalam bentuk rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi yang dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologikal ( *Psychological Need* )

---

<sup>31</sup> Woefolk, Anita E, *Educational Psychology for Teacher*, (USA, New Jersey: Mr. Graw Hill, 1984), h. 270.

<sup>32</sup> Stoner, *Management*, ( Jakarta, Erlangga, 1992 ), h. 440.

*The most basic level in the hierarchy, the psychological needs, generally corresponds to the unlearned primary needs discussed earlier. The needs of hunger, thirst, sleep, and sex are some examples.* Pada tingkat terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan psikologikal untuk mempertahankan hidup meliputi oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas dan pengaturan suhu.

## 2. Kebutuhan akan Keamanan ( *Safety Needs* )

*The second level of needs is roughly equivalent to the security need. Maslow stressed emotional as well as physical safety. The whole organism may become a safety seeking mechanism.* Kebutuhan pada tingkat berikutnya setelah kebutuhan psikologikal adalah kebutuhan akan keamanan yang diwujudkan untuk memproteksi diri terhadap bahaya fisik, keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi, preferensi terhadap hal yang dikenal dan tidak dikenal atau dambaan orang akan dunia teratur serta yang dapat diprediksi. Keamanan fisik / diri sangat dibutuhkan demi keamanan jiwa, karena ketenangan jiwa akan berpengaruh pada terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

## 3. Kebutuhan – kebutuhan sosial ( *Sosial Needs* )

*The third or intermediate , level of needs loosely corresponds to the affection and affiliation needs.* Kebutuhan sosial merupakan tingkatan berikutnya merupakan motivator penting bagi perilaku. Seseorang ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ingin berasosialisasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

## 4. Kebutuhan-kebutuhan akan Penghargaan ( *Esteem needs* )

*The esteem level represents the higher needs of human. The needs for power, achievement, and status can be considered part of this level.* Pada level ini akan penghargaan diri atau kebutuhan egoistik yang harus dicapai dan mencakup kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, kebebasan dan independensi disamping itu kelompok kedua pada level ini berkaitan dengan reputasi seorang individu terhadap status, apresiasi orang lain dan respek yang diberikan orang lain. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menimbulkan kinerja keorganisasian yang luar biasa.

## 5. Kebutuhan untuk Merealisasikan Diri ( *Needs for Self- actualization* )

*This level represents the culmination of all the lower, intermediate, and higher needs of humans. People who have become self - actualized are self-fulfilled and have realized all their potential.*

Pada puncak hierarki terdapat kebutuhan merealisasikan diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan dapat mencapai kreatif dalam arti kata seluas-luasnya.<sup>33</sup>

Sementara *Teori X dan Y* tentang Motivasi yang dikemukakan oleh Mc.Gregor yang membuat klasifikasi manusia sebagai berikut : “*Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia berperilaku positif*”<sup>34</sup>.

Pendapat yang dikemukakan di atas berasumsi bahwa teori X manusia akan memiliki ciri sebagai berikut (1). Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja, dan apabila mungkin akan berusaha mengelaknya. (2). Karena mereka tidak senang bekerja, maka mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai. (3). Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu. (4). Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor - faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya menurut teori Y, bahwa para pekerja memiliki ciri- ciri sebagai berikut : (1). Para pekerja memandang bahwa bekerja merupakan hal yang alamiah seperti halnya istirahat dan bermain. (2). Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri. (3). Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang

<sup>33</sup> Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta, grafindo,2011), h.13

<sup>34</sup> Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta, reneka Cipta,2012), h.162.

lebih besar. (4). Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreatifitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang yang menduduki jabatan manajerialnya.

Teori X dan Y ini jika dikaitkan dengan teori Maslow tentang kebutuhan , maka teori X akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan tingkat rendah, seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan pada anak tangga teratas,yaitu aktualisasi diri, sebaliknya teori Y, bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan dari pada kebutuhan – kebutuhan yang bersifat kebendaan.

Sementara Mc. Donal dalam Nashar menjelaskan bahwa: “Motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”<sup>35</sup> Di dalam rumusan tersebut ada tiga unsur penting yaitu : a). Motivasi mengawali terjadinya perubahan pada setiap diri manusia, yang penampaannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. b). Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang dimana motivasi ini relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. c). Motivasi ditandai dengan reaksi- reaksi untuk mencapai tujuan.

Tokoh lain yaitu Clayton Alderfer dengan teorinya yang terkenal dengan Teori “ERG”<sup>36</sup> Akronim ERG adalah *Existense, Relatidness dan Growth*. Menurut teori ini mempertahankan *existensi* merupakan kebutuhan yang sangat

<sup>35</sup> Nashar, *Peranan Motivasi dan Kemampuan awal*, ( Jakarta, Delia Press, 2004),h. 14.

<sup>36</sup> Sondang, *Op.Cit*, h. 166.

mendasar , hal ini sesuai dengan harkat dan martabat manusia . Mempertahankan existensi secara terhormat itu berarti terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang kalau menggunakan teori Maslow berarti terpenuhi kebutuhan primer, termasuk keamanan.

Kebutuhan *Relatedness* terlihat pada sifat dasar manusia yang tercermin pada sifat sebagai insan sosial. Setiap orang ingin berhubungan dengan orang lain yang tidak mungkin bisa dilepaskan dari kondisi itu. Hal ini berarti setiap orang terkait keberadaannya dengan lingkungan, tanpa interaksi dengan lingkungan, keberadaan seseorang dapat dikatakan tidak mempunyai makna yang hakiki.

Sedangkan *Growth* merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, misalnya peningkatan ketrampilan dalam pekerjaan atau profesi seseorang yang memungkinkannya meraih apa yang secara umum disebut sebagai kemajuan dalam perjalanan hidup seseorang. Kebutuhan ini yang dalam teori Maslow dikenal dengan aktualisasi diri.

David Clelland dalam Nirva Diana yang mengembangkan teori kebutuhan dari Maslow yang ditulis kembali oleh Robbin menyatakan sebagai berikut :

- 1). *Need for achievement, the drive to excel, to achieve in relation to a set of standards to strive to success.*
- 2). *Power need, the desire to make others behave in away that they wouldnot have behaved otherwise.*
- 3). *Affiliation need, the desire to friendly and close interpersonal relationship.*<sup>37</sup>

Teori ini dikenal dengan teori Tiga Kebutuhan (*Tree Needs Teory*). Maksud teori di atas adalah kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang

---

<sup>37</sup> Nirva Diana, *Op.Cit.*, h. 67.

mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya dengan mencapai prestasi yang maksimal. Orang akan antusias untuk bekerja lebih baik asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat seseorang, karena kebutuhan afiliasi merangsang gairah seseorang untuk berkembang dengan motif bahwa orang akan cenderung mempunyai keinginan diterima, dihormati dan merasa dirinya penting dihadapan orang lain.

Clelland berpendapat ada empat sasaran yang terkandung dalam motivasi, di mana ke empat macam tersebut ditulis ulang oleh Luthans sebagai berikut :

*Clelland thoroughly investigated and wrote about all aspects of achievement. Out of this extensive research has emerged a clear profile of the characteristics of the high achiever. Very simply, the achievement motive can be expressed as a desire to perform in terms of a standard of excellence or to be successful in competitive situations.*

*The aspects are a) Moderate risk taking. b) Need for immediate feedback, c) Satisfaction with accomplishments, d) preoccupation with the task.<sup>38</sup>*

Dari pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa standar terbaik untuk memenangkan kompetisi adalah a). Mengambil pekerjaan yang beresiko sedang, b). Yang membutuhkan umpan balik segera, c). dapat memenuhi kepuasan, d) tugas yang menarik.

*Teori Proses*, dalam kaidah Motivasi diharapkan seseorang itu bekerja sesuai dengan keinginan dan memperoleh imbalan yang setimpal. Dalam teori ini jika diperhatikan secara mendalam adalah teori tentang sebab akibat, bagaimana

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, h.71.

seseorang bekerja dan hasil apa yang akan diperolehnya. Apabila dia bekerja dengan baik, maka hasilnya akan diperoleh baik dihari kemudian. Jadi hasil yang akan dicapai terlihat pada *proses* kegiatan yang dikerjakan atau dilakukan. Yang termasuk dalam teori ini diantaranya adalah *Teory Harapan (Expectancy Theory)*.

Teori harapan ini di pandang sebagai teori Motivasi yang terbaik, meskipun sudah barang tentu ada kelemahannya. Teory ini dikembangkan oleh *V H Vroom*,

*“The first systematic formulation of expectancy theory developed specifically for work situations. His model is based on the assumpti'on that individuals make conscious and rational choices about their work behavior. The model is presented : 1) Out comes. 2) Valence, 3) E-- → P Expectance. This is the effort- performance ( E- → P ), 4) P- → O Expected. This is a performance – outcome “<sup>39</sup>*

Teori di atas pada prinsipnya adalah pertama motivasi dalam diri manusia yang ditentukan oleh pencapaian tujuan dan penghargaan atas pencapaian tujuan tersebut haruslah bersifat individual.

Itulah yang disebut dengan istilah *valency of the outcome*. Ke dua harus ada jaminan bahwa setiap peristiwa yang dilalui seseorang dalam organesasi diwadahi dalam sebuah instrumen untuk mencapai *valency of the outcome*, dibutuhkan instrumentalitas untuk mencapai hasil. Ke tiga adanya keyakinan setiap individu bahwa upaya partikular macam apapun memperoleh perhatian yang seksama dari intrumentalitas itu (*exspectancy*).

Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada

---

<sup>39</sup> R M. Steer dkk, *Motivations and Leadership at Work*, (New York, Hill Company, 1996) h. 21-22

kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan.

Menurut Sondang, teori ini mengandung tiga unsur yaitu *daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan dan hubungan antara usaha dan prestasi kerja*.<sup>40</sup> Daya tarik adalah sampai sejauh mana seseorang merasa penting akan hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan adalah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerjanya dengan pencapaian hasil tertentu. Sedang kaitan antara usaha dan prestasi kerja adalah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus pada prestasi kerja.

Dengan demikian kunci teori harapan adalah, pemahaman akan tujuan individual dan kaitan antara usaha dan prestasi kerja, antara prestasi kerja dan imbalan serta antara imbalan dan pencapaian tujuan. Tambahan menurut teori ini, hanya karena dapat dipahami kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh seseorang tidak menjamin bahwa orang yang bersangkutan mempunyai persepsi bahwa prestasi kerja yang tinggi berakibat pada pemuasan berbagai kebutuhannya.

Teori harapan ini mempunyai daya tarik dari empat hal sebagai berikut :

1. Teori ini menekankan imbalan. Maksudnya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sejajar dengan apa yang diinginkan pekerja yang berarti bertitik tolak dari kepentingan pekerja dalam mana setiap orang berusaha memaksimalkan kepuasannya.

---

<sup>40</sup> Sondang, *Op.Cit*, h.179 – 180.

2. Para manajer harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pekerja pada imbalan yang diterimanya.
3. Para manajer hendaknya memberikan imbalan kepada pekerja yang oleh para pekerja sendiri dinilai tinggi.
4. Teori harapan ini menekankan perilaku yang diharapkan dari para pekerja. Artinya para pekerja menekankan pentingnya keyakinan tentang apa yang diharapkan oleh organisasi bahwa prestasi kerja dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan obyektif.
5. Teori ini menyangkut harapan. Maksudnya teori ini menekankan apa yang realistik dan rasional. Yaitu bahwa harapan pekerja mengenai prestasi kerja, imbalan dan pemuasan menentukan tingkat usahanya.

Di dalam kegiatan pembelajaran motivasi sangat penting. Motivasi merupakan syarat mutlak bagi seorang siswa untuk belajar, tanpa motivasi siswa tidak bergairah untuk belajar. Karena itu guru hendaklah senantiasa membangkitkan dan mendorong siswa untuk serius mengikuti pelajaran, sehingga anak mengetahui manfaat pelajaran itu dan memenuhi harapan ke depan imbalan bagi dirinya.

Sedang hubungan motivasi dengan kinerja disampaikan oleh Gibson yang menyatakan bahwa, "*Motivation is important in that high level and motivation are significant contribution to exceptional performance and satisfaction*".<sup>41</sup> Hubungan

---

<sup>41</sup> Ibid, h.72

antara motivasi dan kinerja sangat erat, pada umumnya motivasi merupakan faktor utama pengharapan kinerja dan kepuasan kerja

Besar kecilnya Motivasi juga ditentukan oleh keadaan organisasi, sebagaimana disampaikan oleh Diwan “*Motivation depending on effective organization are characterized by large number of members who are ready and willing to expend effort toward reaching organization goals*”.<sup>42</sup>

Dari pendapat tadi dapat dipahami bahwa Motivasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan sehingga pemenuhan kebutuhan dapat digunakan untuk menunjang dalam menggali teori motivasi berprestasi. Implikasi dari teori- teori di atas pada prinsipnya saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain , sehingga jika motivasi baik maka akan menghasilkan kinerja baik, kepuasan kerja akan baik pula dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena berpatokan pada sesuatu yang baik itu akan dapat menghapuskan yang kurang baik, sebaliknya motivasi yang lemah atau kurang baik akan mendorong kinerja atau hasil kerja yang tidak memuaskan dan akan menghasilkan hasil yang kurang baik pula.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/ *performance* adalah dorongan atau motivasi dari seseorang untuk bekerja, yang menimbulkan usaha dan kemampuan untuk melaksanakannya. Motivasi sejalan dengan ikhtiar atau berusaha dalam ajaran Agama Islam. Agama Islam mengajarkan di samping manusia harus bertawakal kepada Allah, manusia diwajibkan untuk berusaha. Taqdir Allah SWT dan sunnatullah terkait erat dengan ikhtiar makhluk itu sendiri, sebab Allah SWT.

---

<sup>42</sup> Parag Diwan, *Human Resource Management*, (Kuala Lumpur, Golden Books Center, 2001), h.26

yang telah memerintahkan hamba Nya untuk berikhtiar dan pada saat yang sama Dia juga memerintahkan untuk bertawakal. Ikhtiar itu perintah untuk jasad lahiriah, sedang tawakal adalah perintah terhadap hati sebagai manifestasi keimanan kepada Nya. Hal ini sebagaimana tersebut dalam al Qur'an surat at Taubah ( 9 ), 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

*Artinya : Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang – orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. ( QS. At Taubah 105).*

Ayat tersebut di atas memberikan gambaran agar manusia mau bekerja atau mendorong / memotivasi orang lain, dan nanti akan melihat hasil yang dikerjakan itu, dari buah usaha dia bekerja atau memberikan motivasi kepada orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja berhubungan erat dengan hasil kerja atau dorongan dari seseorang untuk bekerja dan menimbulkan usaha dan kemampuan untuk melaksanakannya.

Menurut Gomez bahwa kinerja / *performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus  $P = f (M \times A)$  dimana  $P = performance/kinerja$ ,  $m = motivation/motivasi$ ,  $a = ability/kemampuan$ . Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang termotivasi mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

## 2. Macam- macam Motivasi

Motivasi ada dua macam, ada yang bersifat bawaan lahir dan ada yang karena pengaruh lingkungan. Adapun menurut asalnya motivasi dikelompokkan sebagai berikut :

a). Motivasi Biogenetis, yaitu motivasi yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme orang demi kelanjutan kehidupan secara biologis, hal ini bercorak universal dan kurang terikat dari lingkungan tempat manusia itu dan berkembang dengan sendirinya.<sup>43</sup> Setiap orang memiliki motivasi ini yaitu seperti lapar, haus, bernafas, sexualitas dan sebagainya. Rasa haus dan lapar karena bekerja, dikarenakan energi dalam tubuh berkurang, dan perlu diperbaharui, demi kelanjutan biologisnya.

---

<sup>43</sup> Abu Ahmadi, *Psychologi Sosial*, ( Jakarta , Rineka Cipta, 1999 ),h.199.

b). Motivasi Sosiogenetis, yaitu motivasi yang berasal dari lingkungan tempat orang itu berada dan berkembang dengan sendirinya berdasarkan interaksi dengan orang-orang disekitarnya.<sup>44</sup>

c). Motivasi Teogenetis, yaitu motivasi yang bersumber dari interaksi manusia dengan Tuhannya. Yang dilakukan melalui ibadah dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam hal ini manusia memerlukan motivasi ini untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai manusia terhadap Tuhannya di dalam kehidupan masyarakat yang beragam.<sup>45</sup>

Dari penjelasan di atas setiap manusia semenjak dilahirkan dalam dirinya sudah ada motivasi dan kemudian berkembang sesuai keadaan lingkungannya serta memiliki daya gerak mencapai tujuan kehidupan tersebut.

### C. Karakter Siswa

#### 1. Pengertian Karakter

Secara etimologi Karakter berasal dari bahasa Inggris *character* yang berarti watak, sifat. Sedangkan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* 2008, karakter berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan orang lain.<sup>46</sup> Scerenko dalam Pendidikan Karakter mendefinisikan Karakter sebagai atribut atau ciri-ciri yang membentuk dan

<sup>44</sup> *Ibid.*,

<sup>45</sup> *Ibid.*, h.200.

<sup>46</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* ,(Jakarta, Balai Pustaka,2008) ,h. 389.

membedakan ciri pribadi, ciri etis dan kompleksitas mental dari seseorang, suatu kelompok atau bangsa.<sup>47</sup>

Karakter identik dengan akhlak dalam agama Islam. Imam Ghazali dalam Rosihan Anwar menjelaskan bahwa : *akhlak adalah daya kekuatan ( sifat ) yang tertanam dalam jiwa dan mendorong perbuatan – perbuatan spontan tanpa memerlukan pertimbangan pikiran. Jadi akhlak merupakan sikap yang melekat pada diri seseorang dan secara spontan diwujudkan dalam tingkah laku dan perbuatan.*<sup>48</sup> Akhlak menjadi ciri dari profil karakter Muslim sejati. Bahkan akhlak menjadi modal awal dalam pembangunan sebuah masyarakat. Dalam kapasitasnya manusia sebagai *kholifah fil ardlil* yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur dan mengelola bumi dan seisinya.

Selain akhlak, karakter juga lazim disebut *etika*. Perkataan etika berasal dari bahasa Yunani “ *ethes* “ yang berarti adat kebiasaan. Menurut Webster's wict, etika adalah *ilmu tentang tingkah laku manusia, prinsip – prinsip yang disistimatisasikan tentang tindakan moral yang betul*. Sedang menurut Homby Dict , etika adalah *ilmu tentang moral atau prinsip / kaidah – kaidah tentang tindakan dan kelakuan.*<sup>49</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakter atau akhlak adalah sifat yang terdapat dalam diri / jiwa seseorang yang nampak dalam tingkah laku, perbuatan secara spontan dalam kehidupan sehari – hari.

---

<sup>47</sup> Samani,Mukhlis.Haryanto,. *Pendidikan Karakter*, (Bandung, PT.Remaja Rosdakarya, 2013), h. 42.

<sup>48</sup> Rosihan Anwar, *Akidah Akhlak*, ( Bandung, Pustaka setia, 2014 ), h.206.

<sup>49</sup> *Ibid.*, h 207.

Helen G. Douglas dalam Mukhlas mengatakan “ *Character isn’t inherited. One build its daily by the way one things and acts, thought by though, action by action* “. <sup>50</sup> Karakter tidak diwariskan, tetapi sesuatu yang dibangun secara berkesinambungan hari demi hari melalui pikiran dan perbuatan, tindakan demi tindakan. Karakter adalah watak yang terbentuk dari nilai, moral, dan norma yang mendasari cara pandang, berfikir, sikap, dan cara bertindak seseorang serta yang membedakan dirinya dari orang lainnya. Karakter siswa terwujud dari watak seseorang yang menjadi anggota suatu sekolah dan masyarakat dan lingkungannya.

Pendidikan karakter mengajarkan kebiasaan berfikir dan kebiasaan berbuat yang dapat membantu orang lain dan bekerja sama dengan keluarga, sahabat, tetangga, masyarakat dan bangsa. Menurut Lickona dalam Pendidikan Karakter mengatakan bahwa pendidikan karakter sebagai upaya yang sungguh - sungguh untuk membantu seseorang memahami, dan bertindak dengan landasan inti nilai - nilai etis. <sup>51</sup> Sementara Arthur yang mengutip dari Anne Lockwood dalam Pendidikan Karakter mendefinisikan pendidikan kerakter: “ sebagai setiap rencana sekolah, yang di rancang bersama lembaga masyarakat yang lain, untuk membentuk secara langsung dan sistimatis perilaku orang muda dengan mempengaruhi secara eksplisit nilai – nilai kepercayaan non- reativistik (diterima luas), yang dilakukan secara langsung menerapkan nilai - nilai tersebut. ” <sup>52</sup>

Pendidikan karakter siswa adalah pendidikan yang mengembangkan nilai - nilai karakter pada diri peserta didik sehingga menjadi dasar bagi mereka dalam

---

<sup>50</sup> Samani, *Op.Cit.*, h.40.

<sup>51</sup> *Ibid.*, h. 44.

<sup>52</sup> . *Ibid*, h.45.

berpikir, bersikap, bertindak dalam mengembangkan dirinya sebagai individu, anggota masyarakat dan warganegara. Nilai-nilai karakter siswa yang dimiliki peserta didik tersebut menjadikan mereka sebagai warga negara Indonesia yang memiliki kekhasan dibandingkan dengan bangsa-bangsa lain.

Secara istilah “karakter” lebih dekat pada perspektif psikologis atau sifat kejiwaan. Karakter berkaitan langsung dengan aspek kepribadian (*personality*), akhlak atau budi pekerti, tabiat, watak, sifat kualitas yang membedakan seseorang dan yang lain atau kekhasan (*particular quality*) yang dapat menjadikan seseorang terpercaya dalam kehidupan bersama orang lain. Karakter berkenaan dengan keseluruhan *performance* seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Oleh karena itu di dalam karakter ini terkandung unsur moral, sikap, sampai pada perilaku. Sulit rasanya mendeteksi seseorang memiliki karakter yang baik atau jelek, manakala karena untuk menentukan apakah seseorang memiliki akhlak atau budi belum menyaksikan dan merasakan perbuatan atau perilaku tertentu dari orang tersebut. Dalam tiga dekade terakhir, konsep “karakter” mendapat perhatian yang serius dari para ahli terutama pakar Psikologi Cronbach, yang mengkhususkannya pada upaya mendefinisikan karakter untuk tujuan pendidikan hingga pembentukan warga negara yang memiliki karakter yang baik (*good character*). Oleh karena itu, karakter sebagai kualitas moral akan selalu terintegrasi dengan kematangan intelektual dan emosional.

Menurut Cronbach “*character, however is evidenced in the way a person handles dilemmas, especially those where his wishes run counter to the interests of*

*other persons*”<sup>53</sup>. Dari definisi tersebut memang Cronbach tidak mengeksplisitkan kemampuan mengatasi dilema sebagai syarat yang menentukan kesuksesan. Namun demikian, ia mengakui bahwa keputusan yang ia pilih tergantung pada konsep (*concepts*), sikap (*attitudes*), kebutuhan (*needs*) dan perasaannya (*feelings*).

Selanjutnya dalam memberikan gambaran lebih lanjut mengenai karakter, Cronbach menguraikan sebagai berikut. “*Character is not a cumulation of separate habits and ideas. Character is an aspect of the personality. Beliefs, feelings, and actions, are linked; to change character is to reorganize the personality. Tiny lessons on principles of good conduct will not be effective if they cannot be integrated with the person’s sistem of beliefs about himself, about others, and about the good community*”<sup>54</sup>.

Dari uraian ke dua tersebut, Cronbach semakin memperjelas bahwa karakter sebagai satu aspek dan kepribadian terbentuk oleh kebiasaan (*habits*) dan gagasan (*ideas*) yang keduanya tidak dapat terpisahkan. Untuk membentuk karakter, maka unsur-unsur keyakinan (*beliefs*), perasaan (*feelings*), dan tindakan (*actions*) merupakan unsur - unsur yang saling terkait sehingga untuk mengubah karakter berarti melakukan reorganisasi terhadap kepribadian. Dengan kata lain, kondisi proses pendidikan untuk membangun karakter warga negara dapat berimplikasi terhadap mutu karakter warganegara. Prinsip - prinsip pembelajaran yang baik tidak mungkin berjalan efektif apabila tidak dapat diintegrasikan dengan sistem keyakinan diri sendiri, diri orang lain, dan diri masyarakat yang baik.

---

<sup>53</sup> Cronbach, *Educational Psychology*, ( New York, Harcourt Brace, 1977), h.53.

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 57.

Bagi Cronbach, nilai dan bentuk kehidupan yang terbaik adalah “*in terms of the choices the individual makes when his actions affect the welfare of others: the person of good character generally tries to choose acts that promote the welfare of others as well as of himself*”<sup>55</sup>. Dalam kehidupan sehari-hari, orang seringkali dihadapkan pada sejumlah pilihan yang harus diputuskan. Ketika ia dihadapkan pada pilihan perubahan yang baik bagi sesama, maka karakter orang yang baik adalah yang berupaya untuk mendorong keselamatan orang lain dan dirinya.

Sebaliknya, perilaku bersifat amoral apabila pelaku tidak menyadari atau tidak peduli dengan akibat dari tindakannya terhadap orang lain. Bayi, yang belum mempunyai pemahaman tentang konsep “baik dan buruk” adalah amoral. Seorang yang bijaksana (*expedient*) adalah orang yang berpusat pada dirinya namun perilakunya jauh terkendali (*be controlled*). Ia tahu pentingnya memperhatikan reaksi orang lain untuk mengenal lebih jauh lagi.

Berbeda dengan Cronbach, adalah Lickona yang memandang karakter terbagi ke dalam tiga bidang yang saling terkait yakni *moral knowing*, *moral feeling*, dan *moral behavior*. Oleh karena itu, karakter yang baik mengandung tiga kompetensi, yakni mengetahui hal yang baik (*knowing the good*), ada keinginan terhadap hal yang baik (*desiring the good*), dan melakukan hal yang baik (*doing the good*) sehingga pada gilirannya ia akan menjadi kebiasaan berpikir (*habits of the mind*), kebiasaan hati (*habits of heart*), dan kebiasaan bertindak (*habits of action*). Pandangan Lickona ini didasarkan atas pendapat filsuf Yunani, Aritoteles,

---

<sup>55</sup> *ibid*, h.59.

yang menyatakan bahwa, “*good character as the life of right conduct - right conduct in relation to other persons and in relation to oneself*”<sup>56</sup>.

Sebuah karakter dikatakan baik, jika keseluruhan *performance* seseorang yang baik terdiri atas *moral knowing*, *moral feeling*, dan *moral action*, adalah baik. *Moral knowing* mencakup aspek-aspek: (1) *Moral awareness*, (2) *Knowing moral values*, (3) *Perspective-taking*, (4) *Moral reasoning*, (5) *Decision-making*, dan (6) *Self-knowledge*; *Moral Feeling* mencakup aspek - aspek (1) *Conscience*, (2) *Self-Esteem*, (3) *Emphaty*, (4) *Loving the good*, (5) *Self-control*, dan (6) *Humility*; sedangkan *Moral Action* mencakup aspek-aspek: (1) *Competence*, (2) *Will*, dan (3) *Habit*.<sup>57</sup>

Persoalan tentang apa itu karakter pernah mengemuka dan menjadi tema sentral dalam *National Conference on Character Building* yang diselenggarakan oleh *International Education Foundation* bekerja sama dengan DEPDIKNAS, BKKBN, DEPAG, UNDP dan sejumlah LSM di Jakarta tahun 2000. Dengan fokus kajian mengkhususkan diri pada *The Need for Character Education*, seminar tersebut memberikan kesimpulan tentang karakter sebagai berikut :

“*Character has been defined as the inner disposition conductive to right conduct. It is a person’s collection of attitudes and habits which enable and facilitate moral action. It is the foundation for all activity in the world; even, ’ task and even, ’ achievement bears the imprint of one’s character Moreover, as we shall see, one result of attaining good character i5 that individuals are able to love others well and become more productive citizens. Good character is thus the foundation for all human endeavors*”.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Lickona, Thomas. *My Thoughts about National Character*,( Ithaca and London, Cornell Universty Press,2003 ), h.37.

<sup>57</sup> *Ibid.*,

<sup>58</sup> Masruki, *Pembelajaran PKn. Pembangun Karakter*,( Semarang, UNS, 2008),h. 94.

Lebih lanjut, dalam dokumen konferensi tersebut dibahas pula perbedaan pengertian antara kepribadian dan karakter “*Kepribadian adalah sesuatu yang unik, berbeda pada setiap orang, sebagaimana bakat dan kemampuan diri manusia. Sedangkan karakter dapat diterapkan dan dibagikan kepada orang lain dan bersifat universal.*”<sup>59</sup> Dari kesimpulan seminar tersebut diperoleh gambaran bahwa *personality* menunjukkan kekhasan yang dimiliki oleh seseorang atau perseorangan (*individual*) karena aspek pembawaan atau bakat dan kemampuan umum, sedangkan istilah *character* menunjukkan kekhasan yang dimiliki oleh sejumlah orang termasuk kebajikan-kebajikan yang bersifat universal.

Karakter yang baik berada tertanam secara baik dalam hati, yang disebut pula “*moral head*”. Secara khusus dinyatakan bahwa “*moral head is the source of the fundamental impulse for relatedness. It is what motivates a person to yearn for the joy of loving and being loved, the satisfaction of valuing and being valued*”<sup>60</sup>. Karakter yang baik dalam hati adalah sumber dari dasar dorongan untuk berhubungan, hal itu yang menjadikan seseorang untuk memiliki rasa cinta dan mencintai serta menjadikan nilai kenyamanan.

Jika pengertian karakter menunjuk pada kekhasan suatu komunitas, maka “*karakter bangsa/national character*”, sangat erat kaitannya dengan masalah psikologi sosial. Beberapa ahli mendefinisikan karakter bangsa dalam konteks negara-bangsa (*nation-state*) sebagai salah satu unsur kekuatan nasional (*national power*) dalam politik antar bangsa.

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, h. 93.

<sup>60</sup> *Ibid.*, h. 95.

DeVos mendefinisikan karakter bangsa sebagai berikut: *The term “national character” is used to describe the enduring personality characteristics and unique life style found among the populations of particular national states.* Artinya, istilah karakter bangsa digunakan untuk mendeskripsikan ciri-ciri kepribadian yang tetap dan gaya hidup yang khas yang ditemui pada penduduk negara bangsa tertentu.<sup>61</sup> Karena terkait dengan masalah kepribadian yang merupakan bagian dan aspek kejiwaan, maka diakui oleh DeVos bahwa dalam konteks perilaku, karakter bangsa dianggap sebagai istilah yang abstrak yang terikat oleh aspek budaya dan termasuk dalam mekanisme psikologis yang menjadi karakteristik masyarakat tertentu.

Menurut DeVos pula bahwa secara historis, munculnya kesadaran adanya perbedaan kebangsaan bermula di Eropa “... *the differences between Danes and Swedes, between Belgians and Dutch, between Germans and Italians, or even between northern and southern Italians, northern and southern Belgians, or northern and southern Dutch*”<sup>62</sup>. Namun, persepsi tentang perbedaan perilaku yang menimbulkan kesan verbal yang berusaha sungguh sungguh mengkaji secara sistematis tentang persepsi perbedaan dalam konfigurasi kepribadian.

## 2. Landasan Pendidikan Karakter

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu upaya sadar untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Usaha sadar tersebut tidak

---

<sup>61</sup> George A. DeVos. *National Character Dalam Sills David L. International Encyclopedia of the Social Sciences* v.11 & 12, (New York: The Macmillan Company and the Free Press, 1968). h. 63

<sup>62</sup> Ibid, h.70

boleh dilepaskan dari lingkungan peserta didik berada terutama dari lingkungan budayanya. Pendidikan yang tidak dilandasi oleh prinsip tersebut akan menyebabkan mereka tercerabut dari akar budayanya. Ketika hal ini terjadi maka mereka tidak akan mengenal budayanya dengan baik sehingga ia menjadi orang “asing” dalam lingkungan budayanya. Selain menjadi orang asing, yang lebih mengkhawatirkan adalah dia menjadi orang yang tidak menyukainya budayanya.

Budaya yang menyebabkan peserta didik tumbuh dan berkembang adalah budaya di lingkungan terdekat (kampung, RT, RW, desa) berkembang ke lingkungan yang lebih luas yaitu budaya nasional bangsanya dan budaya universal yang dianut oleh umat manusia. Apabila peserta didik menjadi asing terhadap lingkaran-lingkaran budaya tersebut pada gilirannya maka dia tidak mengenal dengan baik budaya bangsanya dan dirinya sebagai anggota budaya bangsa. Dalam situasi demikian, maka dia sangat rentan terhadap pengaruh budaya luar dan bahkan cenderung untuk menerima budaya luar tanpa proses pertimbangan (*valueing*). Kecenderungan itu terjadi karena dia tidak memiliki norma dan nilai budaya nasional-nya yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan pertimbangan (*valueing*) tersebut.

Dalam agama Islam landasan karakter dicontohkan melalui tauladan Nabi Muhammad Saw. yang bersumber dari Al Qur'an sebagaimana tersebut dalam surat Al Ahzab ayat 21,

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا ٢١

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (Dia) Rosulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah “(QS. Al Ahzab, 21 )*

Nabi Muhammad. saw. adalah satu - satunya manusia pilihan yang memiliki karakter dapat dipercaya (*amanat*), benar (*sidieq*), cerdas (*fatolah*) dan menyampaikan (*tabligh*). Karakter Nabawi ini tergambar dalam pembentukan karakter manusia secara bertahap menuju kesempurnaan. Kemudian dijelaskan pula pada ayat 45, 46 pada surat tersebut sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا ٤٥ وَدَاعِيًا إِلَى اللَّهِ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيرًا ٤٦

Artinya, *Hai Nabi, sesungguhnya Kami mengutusmu untuk menjadi saksi dan pembawa khabar gembira dan pemberi peringatan, dan untuk menjadi penyeru kepada agama Allah dengan izin Nya dan untuk menjadi cahaya yang menerangi.* ( QS. Al Ahzab, 45-46 ).

Dalam ayat ini Allah menjelaskan bahwa Allah juga telah meletakkan dalam pribadi Nabi Muhammad SAW satu bentuk yang sempurna bagi metode Islami, agar menjadi gambaran yang hidup dan abadi bagi generasi- generasi umat selanjutnya dalam kesempurnaan akhlak dan universalitas keagungannya. Semakin kuat dasar pertimbangan yang dimilikinya semakin kuat pula kecenderungannya untuk menjadi manusia / warganegara yang baik. Pada titik kulminasinya, norma dan nilai budaya tersebut akan menjadi norma dan nilai budaya bangsanya.

Nabi Muhammad SAW. juga menjelaskan tentang Akhlak atau karakter dengan sabdanya sebagai berikut <sup>63</sup>:

حَدَّثَنَا حَفِصُ بْنُ عُمَرَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ سُلَيْمَانَ بْنِ سَمْعَةَ أَبِي وَائِلٍ سَمِعْتُ مَسْرُوقًا قَالَ قَالَ عَبْدُ اللَّهِ  
بْنُ عُمَرَ وَحَدَّثَنَا فَتْيَبَةُ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ عَنِ الْأَعْمَشِ عَنْ شَقِيقِ بْنِ سَلَمَةَ عَنْ مَسْرُوقٍ قَالَ : دَخَلْنَا

<sup>63</sup> .Imam Bukhori, *Matan Bukhori Juz 4*,( Indoesia, Darul ihya', tt) h. 55.

عَلَى عَبْدِ اللَّهِ ابْنِ عُمَرَ وَحِينَ قَدِمَ مَعَ مُعَاوِيَةَ إِلَى الْكُوفَةِ فَذَكَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ : لَمْ يَكُنْ فَا حِشًّا وَلَا مُتَفَحِّشًا , وَقَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ مِنْ أَخْيَرِكُمْ أَحْسَنُكُمْ خُلُقًا.

Artinya : *Telah bercerita kepada kami hafid ibnu Umar, telah bercerita kepada kami Syu'bah dari Sulaiman, aku telah mendengar dari seorang ayah wail, aku telah mendengar masruq berkata, telah berkata Abdullah bin 'Umar, telah bercerita kepada kami Futaibah, telah bercerita kepada kami Jarir dari A'masy dari Syakik bin Salamah dari masruq dia berkata aku telah ketemu Abdullah bin 'Umar, telah bercerita kepada kami ketika dia pergi bersama Mu'awiyah ke Kufah, maka Rasulullah saw. mengingatkan, beliau bersabda jangan lah kamu menjadi orang jelek dan menjelekan orang dan berkata Muawiyah, Rosulullah saw. bersabda “ Sesungguhnya sebaik- baik kamu adalah orang yang paling baik ahlak atau Karakternya. (HR. Bukhori )*

Imam Fuad bin Abul 'Aziz dalam Muqoddimah kitab adab berkata <sup>64</sup>:

فَإِنَّ مِنْ نِعْمَةِ اللَّهِ عَلَيْنَا أَنْ أَكْمَلَ لَنَا الدِّينَ , وَأْتَمَّ لَنَا النِّعْمَةَ , وَأَرْسَلَ إِلَيْنَا رَسُولًا رَحِيمًا بِأَمْتِهِ , فَمَا مِنْ خَيْرٍ إِلَّا وَدَّ لَنَا عَلَيْهِ , وَمَا مِنْ شَرٍّ إِلَّا وَحَدَّ زُنَا مِنْهُ صَلَوَاتُ اللَّهِ وَسَلَامُهُ عَلَيْهِ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ , وَلَقَدْ كَانَ مِنْ جُمْلَةِ الْخَيْرِ الَّذِي دُلْنَا عَلَيْهِ , وَالشَّرِّ الَّذِي حُدِّرْنَا مِنْهُ , آدَابٌ شَمِلَتْ كَثِيرًا مِنْ أُمُورِ الدِّينِ وَالدُّنْيَا , فَالْعِبَا دَاتُ لَهَا آدَابٌ , وَنَحْنُ لِبَطْنِ النَّاسِ وَالْأَهْلِ وَالْأَوْلَادِ لَهَا آدَابٌ

Artinya: *Maka sesungguhnya sebagian ni'mat Allah yang telah diberikan kepada kita yaitu agama yang sempurna, dan telah menyempurnakan ni'mat kepada kita, dan telah mengutus kepada kita seorang Rasul yang penyayang kepada umatnya, dan telah memberikan kebaikan kepadanya dan telah mencegahnya dari semua kejelekan darinya, semoga kesejahteraan dan keselamatan untuknya hingga hari kiamat, dan sungguh telah ada seluruh kebaikan padanya yang telah ditunjukkan kepada kita dan telah mencegah kejelekan kepada kita darinya yaitu adab/ karakter yang meliputi banyak hal dari urusan agama dan urusan dunia, maka sesungguhnya setiap ibadah ada adabnya, dan berkawan dengan manusia , keluarga dan anak- anak ada akhlaknya.*

Dari hadits dan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karakter atau akhlak merupakan kunci dalam pergaulan dan bersosialisasi di tengah

<sup>64</sup> . Fuad bin Abdul 'Aziz, *Kitabul Adab*, (Riyad, Darul Qosam, 1420 H), h.5.

masyarakat dan keluarga, terlebih bagi para siswa yang sedang bergelut dengan ilmu, sangat berkaitan dengan karakter tersebut. Karena ilmu adalah sumber dan dasar semua kebajikan sedang kebodohan sumber kezaliman dan kejelekan, hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh *Ibnul Qoyyim Al Jauziyah* dalam Kitabnya *Tibbul Qulub* sebagai berikut <sup>65</sup>:

فَا لِعِلْمٍ وَالْعَدْلُ أَصْلُ كُلِّ خَيْرٍ, وَالظُّلْمُ وَالْجَهْلُ أَصْلُ كُلِّ شَرٍّ

Artinya: *Ilmu dan adil adalah dasar kebaikan, dan kezaliman serta kebodohan adalah dasar semua kejelekan.*

Dengan demikian maka manusia akan memiliki wawasan, cara berpikir, cara bertindak dan menyelesaikan masalah yang sesuai dengan norma dan nilai ciri kemanusiannya. Di samping itu hal ini sesuai dengan fungsi utama pendidikan yang diamanatkan dalam UU Sisdiknas yaitu “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”.<sup>66</sup> Oleh karena itu aturan dasar yang mengatur pendidikan nasional (UUD 1945 dan UU Sisdiknas) dan selaras dengan ajaran Islam yang tertuang dalam Al Qur’an dan Hadits Nabi, sudah memberikan landasan yang kokoh untuk mengembangkan keseluruhan potensi diri seseorang sebagai anggota masyarakat dan bangsa.

### 3. Tujuan Pendidikan Karakter .

Para tokoh Pendidikan Barat seperti Klipatric, Brooks, Goble dan Lickona mereka menggemakan kembali tujuan pendidikan yang telah disuarakan oleh para

<sup>65</sup> Ibnul Qoyyim, *Tibbul Qulub*, (Damsyiq, Darul Qolam,2011 ) h. 254.

<sup>66</sup> .Departemen Pendidikan Nasional,*Op.Cit*, h.11.

tokoh terdahulu seperti Socrates dan Nabi Muhammad saw. Socrates berpendapat bahwa tujuan pendidikan adalah *good and smart*.<sup>67</sup> Sedang menurut Rasulullah saw. adalah untuk membentuk atau mengupayakan karakter yang baik (Good character ), sedang para tokoh barat berpendapat bahwa karakter, moral atau akhlak adalah tujuan yang tidak dapat dihindarkan dalam pendidikan. Marthin Luther mengatakan “ *Intelligence plus character that is the true aim of education* “<sup>68</sup>. Kecerdasan dan karakter itu adalah tujuan pendidikan yang benar. Fuad Hasan tokoh pendidikan Indonesia berpendapat bahwa pendidikan karakter bertujuan *transmission of culture values and sosial norms*, pengalihan nilai-nilai budaya dan norma - norma sosial. Hal ini berarti pendidikan karakter sebagai ruh dalam memanusiakan manusia. Sedang Mulyasa berpendapat bahwa tujuan Pendidikan karakter adalah meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan yang mengarah pada pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai dengan standar kompetensi lulusan pada setiap satuan pendidikan .<sup>69</sup>

Dari beberapa pendapat tujuan pendidikan karakter siswa adalah:

---

<sup>67</sup>.Abdul Majid, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*,( Bandung: Rosda Karya, 2013), h.30.

<sup>68</sup> *Ibid.*, h.30

<sup>69</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.9.

- 1). Mengembangkan potensi afektif atau tingkah laku dan ahlak mulia peserta didik sebagai manusia dan warganegara yang memiliki nilai-nilai budaya dan karakter siswa
- 2). Mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia yang mandiri, kreatif, berwawasan kebangsaan dan bertanggung jawab serta berlaku jujur sesuai dengan standar kompetensi kelulusan yang telah ditetapkan.
- 3). Mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan, serta dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh dignity/kemuliaan, merubah manusia menjadi lebih baik dalam pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

#### 4 . Karakter yang Baik / Berkualitas

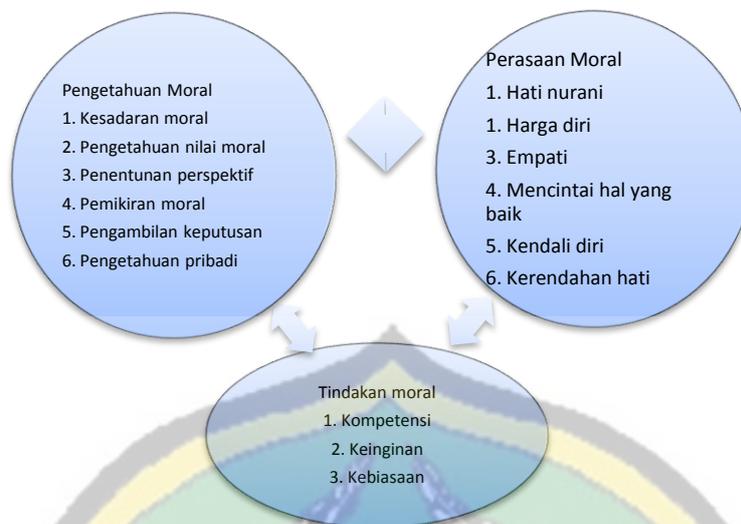
Aristoteles seorang filosof Yunani dalam *Educating for character* mendefinisikan karakter yang baik sebagai kehidupan dengan melakukan tindakan – tindakan yang benar sehubungan dengan diri seseorang dan orang lain.<sup>70</sup> Karakter yang baik terdiri dari nilai operatif (rahasia) dan nilai dalam tindakan. Menurut Lickona karakter yang baik terdiri dari tiga bagian yang saling berhubungan yaitu : pengetahuan moral, perasaan moral dan perilaku moral.<sup>71</sup>

Adapun rentangan nya dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

### Komponen Karakter yang Baik

<sup>70</sup> Lickona, Thomas. *Educating for character*, h. 81.

<sup>71</sup> *Ibid.*, h.82.



Dari gambar di atas dapat dipahami bahwa pengetahuan moral, perasaan moral dan tindakan moral saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain. Di dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional RI Nomor 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan untuk jenjang Satuan Pendidikan SMA/MA/ SMK/ MAK. Mata Pelajaran Agama dan Akhlak Mulia adalah sebagai berikut :

- 1). Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
- 2). Menghargai keberagaman agama , bangsa, suku, ras, golongan sosial ekonomi dan budaya dalam tatanan global.
- 3). Berpartisipasi dalam penegakan aturan- aturan sosial
- 4). Memahami hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat
- 5). Menghargai adanya perbedaan pendapat dan berempati terhadap orang lain.
- 6). Berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dan santun melalui berbagai cara termasuk pemanfaatan teknologi informasi yang mencerminkan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan.
- 7). Menjaga kebersihan, kesehatan, ketahanan dan kebugaran jasmai dalam kehidupan sesuai tuntunan agama
- 8). Memanfaatkan lingkungan sebagai makhluk ciptaan Tuhan secara bertanggung jawab<sup>72</sup>

<sup>72</sup> Depdiknas, *Op.Cit.* h.11

Sedang Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk mata pelajaran Pendidikan Agama Islam adalah sebagai berikut :

- 1). Memahami ayat- ayat Al Qur'an yang berkaitan dengan fungsi manusia sebagai kholifah, demokrasi serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- 2). Meningkatkan keimanan kepada Allah sampai qadla dan Qadar melalui pemahaman terhadap sifat dan asmaul husna
- 3). Berperilaku terpuji seperti husnuzzon, taubat dan raja' dan meninggalkan perilaku tercela seperti isyrof, tabzir dan fitnah
- 4). Memahami sumber hukum Islam dan hukum taklifi serta menjelaskan hukum muammalah dan hukum keluarga dalam islam
- 5). Memahami sejarah Nabi Muhammad saw. pada periode Mekkah dan periode Madinah serta perkembangan Islam di Indonesia dan di dunia.<sup>73</sup>

*Indonesia heritage Foundation* merumuskan sembilan Karakter Dasar yang menjadi tujuan karakter. Kesembilan karakter tersebut adalah yaitu:

1. Cinta kepada Allah dan alam semesta beserta isinya
2. Tanggung jawab, disiplin, dan mandiri
3. Jujur
4. Hormat dan santun
5. Kasih sayang, peduli dan kerja sama.
6. Percaya diri, kreatif, kerja keras dan pantang menyerah
7. Keadilan dan Kepemimpinan
8. Baik dan rendah hati
9. Toleransi, cinta damai, dan persatuan.<sup>74</sup>

Menurut *Ratna Megawani* pencetus pendidikan karakter di Indonesia dalam E. Mulyasa ada sembilan ( 9 ) pilar karakter mulia dalam pendidikan karakter baik di sekolah maupun di luar sekolah sebagai berikut :

1. Cinta Allah dan Kebenaran
2. Tanggung jawab, Disiplin dan mandiri
3. Amanah
4. Hormat dan santun
5. Kasih sayang peduli dan kerjasama
6. Percaya diri, kreatif dan pantang menyerah

<sup>73</sup> *Ibid.*, h.40.

<sup>74</sup> Abdul Majid, *Op.Cit.*, h. 42, 43.

7. Adil dan berjiwa kepemimpinan
8. Baik dan rendah hati
9. Toleransi dan cinta damai<sup>75</sup>

Selanjutnya dari pendapat Ratna Megawani di atas peneliti jadikan landasan dalam penelitian mengenai karakter siswa, karena pendapat ini lebih simpel dan akan peneliti jelaskan keterangannya sebagai berikut:

Imam Ghazali dalam *Ihya' Ulumuddin* menjelaskan tentang cinta kepada Allah sebagai berikut,<sup>76</sup>

فَاِنَّ الْمَحَبَّةَ لِلَّهِ هِيَ الْعَايَةُ الْقَصْوَى مِنَ الْمَقَامَاتِ وَالذُّرْوَةُ الْعُلْيَا مِنَ الدَّرَجَاتِ فَمَا بَعْدَ اَذْرَاكِ الْمَحَبَّةَ مَقَامٌ اِلَّا وَهُوَ ثَمَرَةٌ مِنْ ثَمَرِهَا وَتَابِعٌ مِنْ تَوَابِعِهَا كَالشُّوقِ وَالْاِنْسِ وَالرِّضَا وَاُخْوَاتِهَا وَلَا قَبْلَ الْمَحَبَّةِ مَقَامٌ اِلَّا وَهُوَ مُقَدِّمٌ مِنْ مُقَدِّمَاتِهَا كَالْتَوْبَةِ وَالصَّبْرِ وَالرُّهْدِ وَغَيْرِهَا

*Maksudnya : Sesungguhnya cinta kepada Allah yaitu puncak harapan dari suatu tempat derajat yang tertinggi, adapun tingkatan sesudah cinta kepada Allah itu tidak ada, kecuali cinta itu sebagai hasil dan menjadi ikutan dari semua sifat yang mengikutinya seperti cinta, gembira dan ridlo dan sebagainya dan sifat cinta kepada Allah itu didahului dari sebelumnya seperti sifat taubat, sabar, zuhud / menerima dan sebagainya.*

Pendapat Imam Ghazali di atas sejalan dengan sabda Nabi Muhammad SAW :

حَدَّثَنَا آدَمُ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ قَتَادَةَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا يَجِدُ أَحَدٌ حَالًا وَهُوَ الْإِيمَانُ حَتَّى يُحِبَّ الْمَرْءَ لَا يُحِبُّهُ إِلَّا لِلَّهِ

*Artinya: Telah bercerita kepada kami Adam, telah bercerita kepada kami syu'bah dari Kotadah dari anas bin Malik RA. Dia berkata, telah bersabda Nabi SAW. tidak mendapati seseorang akan manisnya iman sehingga dicintai seseorang yang tidak dicintainya kecuali karena Allah. ( HR. Bukhori )*

<sup>75</sup> Mulyasa,E, *Op.Cit.*, h.5.

<sup>76</sup> Imam Gazali, *Ihya' Ulumuddin*, juz 4, tt, (Semarang, Toha putra ) h.286.

Sedang masalah *ash shidqu* (sifat benar) adalah salah satu sifat *mahmudah* / *terpuji* yang maksudnya adalah sifat jujur dan benar baik dalam perkataan maupun perbuatan. Kewajiban bersikap benar diperintahkan dalam Al Qur'an surat At Taubah 119 ;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ١١٩

Artinya: *Hai orang – orang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang – orang yang benar.* ( QS. At Taubah ( 9 ), 119 )

Kebenaran akan membuat kehidupan masyarakat yang tentram dan aman. Sifat benar akan membawa manusia kepintu kebahagiaan dan surga, sebagaimana sabda Rasulullah SAW. yang artinya ; sesungguhnya kebenaran itu membawa kepada kebaikan dan kebaikan itu membawa kesurga, sesungguhnya orang yang membiasakan berkata benar tercatat di sisi Allah sebagai orang yang benar.

Tanggung jawab adalah sikap percaya diri dan berani menanggung semua resiko terhadap perilaku, perbuatan dan pekerjaan. Sedangkan disiplin adalah ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin dan tanggung jawab merupakan sikap perilaku yang terbentuk dari kebiasaan - kebiasaan seseorang terhadap lingkungan. Yang dimaksud dengan lingkungan disini adalah keluarga, sekolah (pendidikan formal) dan masyarakat, serta implementasi dari sikap disiplin pun berlaku di lingkungan - lingkungan tersebut. Disiplin selalu dianggap perlu bagi perkembangan anak karena ia memenuhi beberapa kebutuhan yaitu rasa percaya diri, motivasi, kebahagiaan, dan pengendalian perilaku.

Sifat tanggung jawab dan disiplin seperti dijelaskan di atas, akan dibalas oleh Allah dengan keteguhan iman, seperti dijelaskan Al Qur'an surat Huud (11), 112 ;

فَلَسْتَقِيمَ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝ ۱۱۲

Artinya : *Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang-orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. ( QS, Huud (11), 112. )*

Kejujuran adalah suatu sikap lurus hati dan tidak curang. Sedangkan amanah adalah sifat dapat dipercaya oleh orang lain.

Siswa yang jujur dan amanah ditandai dengan biasa berkata benar tentang apa yang dimiliki dan diinginkan, tidak pernah berbohong, biasa mengakui kesalahan dan biasa mengakui kelebihan orang lain. Dalam agama islam kedua sifat tersebut menjadi landasan seseorang di tengah kehidupan masyarakat. Siswa yang sudah terbiasa jujur dan memegang amanat dia akan menjadi kepercayaan di tengah masyarakat.

Kerjasama adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Sedangkan kasih sayang adalah perasaan sayang seseorang terhadap orang lain yang timbul dari lubuk hati yang paling dalam. Kerjasama dan kasih sayang ditandai dengan sering mengerjakan kegiatan dengan teman yang lain tanpa pilih kasih serta tidak sombong dan angkuh. Sering berperilaku dan bersikap suka menolong orang lain serta menghindari rasa benci dan konflik.

Allah SWT. memerintahkan untuk saling tolong menolong atau bekerja sama dalam kebaikan, sebagaimana tersebut dalam suratal Maidah ayat 2 ;

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

*Artinya : Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. ( QS. Al Maidah, 2 )*

Rasulullah SAW. bersabda berkaitan dengan kasih sayang antara sesama dalam sabdanya yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori sebagai berikut :

حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ حَفْصٍ حَدَّثَنَا أَبِي حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ قَالَ حَدَّثَنَا زَيْدُ بْنُ وَهَبٍ قَالَ سَمِعْتُ جَرِيرَ بْنَ عَبْدِ اللَّهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ.

*Artinya : Telah bercerita kepada kami umar bin khafaz, telah bercerita kepada kami ayahku, telah bercerita kepada kami a'masy, dia berkata telah bercerita kepadaku zaid bin wahab, dia berkata, aku telah mendengar Jarir bin Abdullah, dari Nabi SAW. bersabda “ barang siapa yang tidak menyayangi maka dia tidak akan disayangi “ ( HR. Bukhori )*

Dari beberapa pendapat tentang nilai-nilai dasar karakter di atas secara universal adalah nilai yang dapat diterima oleh umum dan menghasilkan perilaku yang berdampak positif baik bagi diri maupun orang lain. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jendral Kebudayaan menyusun buku pedoman Penanaman budi pekerti luhur atau karakter menjadi lima macam yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari - hari yaitu, (1). Sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan Tuhan (2). Sikap dan perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri (3). Sikap dan perilaku yang berhubungan dengan keluarga (4). Sikap dan perilaku yang berhubungan dengan masyarakat

dan bangsa, dan (5). Sikap dan perilaku yang berhubungan dengan alam sekitar.<sup>77</sup>

Secara ringkas nilai tersebut dirumuskan dalam tabel berikut ;

Tabel 4. Tentang Sikap dan Perilaku serta Butir Nilai Budi Pekerti

Sikap dan Perilaku	Butir Nilai Budi Pekerti
Sikap dan perilaku yang berhubungan dengan Tuhan	Berdisiplin, beriman, bertaqwa, berpikir jauh kedepan, bersyukur, mawas diri, pemaaf, pemurah, pengabdian.
Sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan diri sendiri	Bekerja keras, berani memikul resiko, berdisiplin, berhati lembut, berempati, berfikir matang, berfikir jauh kedepan, bersahaja, bersemangat, bersikap konstruktif, bertanggung jawab, bijaksana, cerdas, cermat, efisien, gigih, hemat, jujur, berkemauan keras, kreatif, kukuh, lugas, mandiri, mawas diri, menghargai karya orang lain, menghargai kesehatan, menghargai waktu, pemaaf, pemurah, pengabdian, pengendalian diri, produktif, rajin, ramah tamah, rasa kasih sayang, percaya diri, rela berkorban, sabar, setia, adil, hormat, tertib, sportif, susila, tangguh, tegas, tekun, tepat janji, terbuka dan ulet.
Sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan keluarga.	Bekerja keras, berfikir jauh kedepan, bijaksana, cerdas, cermat, jujur, berkemauan keras, lugas, menghargai kesehatan, menghargai waktu, tertib, pemaaf, pemurah, pengabdian, ramah tamah, rasa kasih sayang, rela berkorban, sabar, setia, adil, hormat, sportif, susila, tegas, tepat janji, terbuka.

<sup>77</sup> Samani, *Op.Cit.*, h. 46.

Sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan masyarakat dan bangsa.	Toleransi, kreatif, inofatif, terbuka, nasionalisme, bertenggang rasa, bijaksana, cerdas, cermat, jujur, berkemauan keras, lugas, setia, menghargai kesehatan, menghargai waktu, pemurah, pengabdian, ramah tamah, rasa kasih sayang, rela berkorban, adil, hormat, tertib, sportif, susila, tepat janji, damai,
Sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan alam sekitar	Bekerja keras, berfikir jauh kedepan, menghargai kesehatan, pengabdian

Sumber : Diadaptasi dan dikembangkan dari Setiyowati 1997.

Mencermati pengembangan sikap dan perilaku yang terkandung dalam penjelasan di atas Karakter tidak sekedar sikap yang dicerminkan oleh perilaku, tetapi juga terkait dengan motif yang melandasi sesuatu sikap dan pengaruh lingkungan , terutama lingkungan sosial budaya. Sementara itu dalam desain induk pendidikan karakter secara substansial karakter terdiri dari tiga nilai atau tiga unjuk perilaku yang saling berkaitan diantara ketiganya yaitu pengetahuan tentang moral (*moral knowing*), perasaan moral (*moral feeling*) dan perilaku moral (*moral behavior*).

Karakter yang baik (*good character*) terdiri dari proses- proses yang meliputi knowing the good/tahu mana yang baik, *desiring the good* / keinginan melakukan yang baik, dan *doing the good* / melakukan yang baik. Disamping itu karakter juga harus ditunjang dengan kebiasaan pikir (*habit of the mind*), kebiasaan kalbu ( *habit of the heart* ) dan kebiasaan tindakan ( *habit of a ction* ).

Merujuk pada buku pedoman Umum tentang nilai budi pekerti untuk Pendidikan dasar dan Menengah dirumuskan nilai budi pekerti sebagai berikut <sup>78</sup>

Tabel 5 : Pedoman Nilai Budi Pekerti dalam Perilaku

No	Nilai	Diskripsi Perilaku
1	Amanah	Selalu memegang teguh dan mematuhi amant orang tua dan guru dan tidak melalaikan pesannya
2	Amal saleh	Sering bersikap dan berperilaku yang menunjukkan ketaatan dalam melaksanakan ajaran agama dan menunjukkan perilaku yang baik dalam pergaulan sehari- hari.
3	Antisipatif	Biasa teliti, hati- hati, dan mempertimbangkan baik buruk dan manfaat apa yang dilakukan dan menghindari sikap ceroboh dan tergesa- gesa.
4	Beriman & bertaqwa	Terbiasa membaca do'a jika hendak dan setelah melakukan kegiatan , selalu melakukan kegiatan menghormati orang tua , guru, teman dsb. Biasa menjalankan perintah agamanya, biasa membaca kitab suci dan mengaji dan biasa melakukan kegiatan yang bermfaat dunia akherat.
5	Berani memikul resiko	Mencoba sesuatu hal yang baru yang bersifat positif , mengerjakan tugas sampai selesai dan mau menerima tugas dari orang tua.
6	Disiplin	Bila mengerjakan sesuatu dengan tertib , memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang positif , belajar secara teratur dan selalu mengerjakan sesuatu dengan tanggung jawab.
7	Bekerja keras	Sering membantu pekerjaan orang tua , guru, teman dan lainnya ,mandiri, dan berkelompok, dan biasa mengerjakan tugas rumah dan sekolah
8	Berhati lembut	Sering berbuat baik kepada sesama , biasa berbicara sopan, dan menghindari sikap pemarah dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

<sup>78</sup> .Abdul Majid, *Op.Cit*, h.45 – 53.

9	Berinisiatif	Mempunyai keberanian dan harapan melakukan sesuatu yang baik , berusaha mengetahui dan mencoba sesuatu sesuai dengan keinginannya , cerdik ,berani, pandai dan mengajukan usul.
10	Berfikir matang	Biasa bertanya jika tidak tahu atau tidak jelas , tidak tergesa- gesa dalam bertindak dan biasa meminta pendapat orang lain.
11	Berfikir jauh kedepan	Biasa berfikir terlebih dahulu , sebelum berbuat, berfikir untuk kepentingan sekarang dan yang akan datang.
12	Bersahaja	Bersikap sederhana , bersih dan rapi, sopan dan menghindari sikap boros dan berbicara jorok.
13	Bersemangat	Melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat, menghindari sikap malas dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.
14	Bersifat konstruktif	Memberikan usul yang baik bagi kegiatan di rumah maupun di sekolah dan menghindari sikap suka berbohong dan curang.
15	Bersyukur	Memanjatkan doa kepada Tuhan , biasa mengucapkan terima kasih kepada orang lain dan menghindari sikap sombong.
16	Bertanggung jawab	Biasa menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu , menghindari sikap ingkar janji dan biasa mengerjakan tugas sampai selesai.
17	Bertenggang rasa	Memberikan kesempatan pada teman atau orang lain untuk berbuat sesuatu , menghindari sikap mengganggu dan berusaha tidak menyinggung perasaan orang lain.
18	Bijaksana	Sering mengucapkan kata-kata yang halus dan baik , menghindari sikap pemarah
19	Berkemauan keras	Biasa memiliki kemauan keras dan kuat , serta rajin belajar , dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai cita- cita.

20	Beradab	Biasa mengucapkan permisi atau maaf apabila lewat didepan orang lain dan biasa menghargai kebaikan orang lain.
21	Baik sangka	Berfikir positif , bersikap optimis dan sering bersikap dan berperilaku yang menunjukkan anggapan baik terhadap orang lain.
22	Berani berbuat benar	Selalu ingat kepada aturan dan berusaha berbuat sesuai aturan.
23	Berkepribadian	Biasa mengucapkan salam atau tegur sapa apabila bertemu teman, sopan dan hormat pada orang tua, guru serta sesepuh dan membuang sifat buruk seperti keras kepala dan licik.
24	Cerdik / cerdas	Sering berupaya untuk menjadi orang cerdas, menghindari sikap licik dan melakukan tindakan yang merugikan .
25	Cermat	Terbiasa melakukan kegiatan dengan rapi , baik dan menghindari sikap sembarangan dan terbiasa teliti.
26	Dinamis	Biasa bergerak lincah, berfikir cerdas atau bekerja serta mendengar nasihat dan pendapat orang lain , tidak licik dan takabur dan biasa mengikuti aturan
27	Demokratis	Suka bekerjasama dalam belajar dan atau bekerja serta mendengar nasehat orang lain , tidak licik dan takabur dan biasa mengikuti aturan
28	Efisien	Membiasakan diri hidup tidak berlebihan dan semua kebutuhan dipenuhi sesuai dengan keperluan dan tidak boros.
29	Empati	Sering merasa sedih ketika melihat teman atau orang lain mendapat musibah dan menghindari sikap asa bodoh.
30	Gigih	Memiliki dorongan kuat untuk mencapai cita-cita, belajar sungguh-sungguh dan tidak putus asa dalam belajar.

31	Hemat	Membiasakan diri hidup hemat dalam menggunakan uang jajan, alat tulis sekolah , tidak boros, membeli barang hanya yang diperlukan saja, dan mempergunakan barang miliknya dengan hemat.
32	Ikhlas	Selalu tulus dalam membantu orang lain, sekolah, teman dan orang lain dan tidak merasa rugi karena menolong orang lain.
33	Jujur	Biasa mengatakan yang sebenarnya , apa yang dimiliki dan diinginkan, tidak pernah bohong , biasa mengakui kesalahan dan biasa mengakui kelebihan orang lain.
34	Kreatif	Biasa mengisi dan mempergunakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat dan biasa membuat ide baru.
35	Teguh hati	Biasa memiliki kemampuan yang kuat untuk melakukan perbuatan yang diyakini sesuai yang diucapkan dan biasa bertindak yang didasari sikap istoqomah.
36	Kesatria	Mau mengakui bila melakukan kesalahan ( baik di rumah, sekolah, maupun pergaulan ) dan menghindari sikap dan tindakan ingkar dan bohong.
37	Komitmen	Biasa mematuhi peraturan sekolah , menghindari sikap lalai dan mematuhi aturan di rumah, sekolah dan lainnya.
38	Kooperatif	Senang bekerjasama dengan teman tanpa pilih kasih, tidak sombong dan angkuh.
39	Kosmopolitan	Biasa bergaul dengan siapapun yang berbeda agama maupun budaya dan tidak bersikap kesukuan
40	Lugas	Sering bersikap dan berperilaku wajar dan jujur pada diri sendiri dan orang lain , menghindari sikap dan perilaku berpura- pura dan bersikap apa adanya.

41	Mandiri	Sering bersikap dan berperilaku atas dasar perilaku dan inisiatif dan kemampuan sendiri.
42	Mawas diri	Sering bersikap dan berperilaku bertanya pada diri sendiri, menghindari sikap mencari- cari kesalahan orang lain dan biasa mengakui kekurangan diri sendiri.
43	Menghargai Karya orang lain	Sering bersikap dan berperilaku menghargai usaha orang lain dan menghindari sikap meremehkan usaha dan hasil usaha orang lain.
44	Menghargai kesehatan	Sering bersikap dan bertindak yang dapat meningkatkan kesehatan dan menahan diri dari tindakan yang dapat merusak kesehatan jasmani dan rohani.
45	Menghargai waktu	Sering bersikap dan berperilaku teratur dalam menggunakan waktu yang tersedia dan menghindari sikap menyia-nyiakan kesempatan, biasa tidak menunda pekerjaan atau tugas dan selalu menggunakan waktu untuk kegiatan yang bermanfaat.
46	Manusiawi	Sering menolong teman atau orang lain yang mengalami musibah, menghindari sikap sewenang - wenang terhadap orang lain.
47	Menghargai pendapat orang lain	Biasa mendengarkan pembicaraan teman, atau orang lain dengan baik, menghindari sikap meremehkan orang lain, dan tidak berusaha mencela pendapat orang lain.
48	Mencintai ilmu	Senang bertanya, gemar membaca, menggunakan waktu luang untuk belajar , belajar sepanjang masa, dan menghindari sikap malas.
49	Pemaaf	Sering menunukkan sikap dan perilaku memaafkan kesalahan orang lain dan menghindari sifat dendam dan bersikap tidak gemar menyalahkan orang lain.

50	Pemurah	Sering bersikap dan berperilaku suka menolong orang lain, menghindari sifat kikir dan sering membantu sesuai dengan kemampuan.
51	Pengabdian	Biasa melaksanakan perintah agama , membantu orang tua, membantu teman yang mendapat kesukaran tanpa mengharapkan sesuatu dan menghindari sikap ingkar dan kufur.
52	Pengendalian diri	Sering menahan diri ketika berhadapan dengan teman sebaya yang sedang marah dan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun tidak dilihat orang, menghindari diri sifat lupa diri an tergesa - gesa.
53	Produktif	Sering melakukan pekerjaan yang menghasilkan dan bermanfaat buat dirinya dan orang lain serta menjauhkan diri dari sikap tidak produktif
54	Patriotik	Selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan, sikap mencintai tanah air dan bangsa, semangat rela berkorban dan menghindari sikap memecah belah.
55	Rasa keterikatan	Senang dan bangga akan kampung halamannya serta biasa berperilaku sesuai dengan tradisi masyarakatnya dan tidak merasa rendah diri dengan adat dan seni budaya daerahnya.
56	Rajin	Senang melakukan pekerjaan secara terus menerus dan bersemangat untuk mencapai tujuan dan menghindari sikap pemalas
57	Ramah	Sering menunjukkan sikap dan penilaian yang menyenangkan dan menenangkan baik terhadap diri sendiri maupun orang lain dan menghindari sikap kasar.
58	Rasa kasih sayang	Sering bersikap dan berperilaku suka menolong orang lain serta menghindari rasa benci

59	Rasa percaya diri	Sering menunjukkan sikap dan perilaku mantab dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan tidak mudah terpengaruh oleh ucapan atau perbuatan orang lain.
60	Rela berkorban	Sering menunjukkan sikap dan berperilaku mendahulukan kepentingan orang lain dari pada kepentingan diri sendiri dan menghindari sikap egois, apatis dan masa bodoh.
61	Rendah hati	Sering mengungkapkan bahwa yang bisa dilakukan adalah sebagian kecil dari sumbangan orang banyak dan berusaha menjauhi sikap sombong.
62	Rasa indah	Biasa berpakaian rapi dan bersih, menghindari sikap ceroboh dan biasa menjaga ketertiban
63	Rasa memiliki	Sering turut serta dalam memelihara dan menjaga kebersihan dan ketertiban rumah, sekolah, dan kampung halamannya serta menjaga keindahan dan kelestarian lingkungan dan terbiasa tidak jorok di rumah, di sekolah, serta tidak merusak barang milik negara / umum maupun alam sekitar.
64	Rasa malu	Biasa menghindari berbicara kotor , menghindari sikap merendahkan orang lain dan menghindari perbuatan tercela.
65	Sabar	Sering berupaya menjaga diri dalam menghadapi godaan dan cobaan sehari-hari dan berusaha untuk tidak cepat marah
66	Setia	Sering berupaya untuk menepati janji , guna untuk membantu orang tua, orang lain, dan berusaha menghindari sikap ingkar janji.
67	Sikap adil	Sering berupaya untuk melakukan sesuatu kepada orang lain secara proporsional, dan berusaha untuk tidak serakah dan curang.

68	Sikap hormat	Sering berupaya untuk bersikap hormat kepada orang tua, saudara, teman dan guru dan berupaya untuk menghindarkan diri dari sikap tidak hormat.
69	Sikap tertib	Sering berupaya mengatur perilaku sesuai tata tertib di rumah, dan di sekolah dan berupaya untuk tidak melanggar tata tertib tersebut.
70	Sopan santun	Sering berperilaku sopan santun terhadap orang tua, saudara, teman dan guru dan menghindarkan diri dari perilaku tidak sopan.
71	Sportif	Sering berupaya untuk mengakui kesalahan sendiri dan kebaikan orang lain di rumah dan sekolah, dan berupaya untuk tidak licik dan curang.
72	Susila	Sering bersikap menghormati dan menghargai lawan jenis, baik di rumah, di sekolah, maupun dalam pergaulan dan menghindari sikap dan tindakan yang mencemooh.
73	Sikap nalar	Gemar belajar hal-hal baru yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masa depannya, tidak mudah dipengaruhi teman atau orang lain dan biasa berbicara penuh alasan.
74	Siap mental	Membiasakan diri rajin, ulet dan tekun belajar serta bekerja membantu orangtua demi masa depan yang lebih baik dan tidak malas dan pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.
75	Semangat kebersamaan	Biasa hidup saling menasahi dan membantu dalam keluarga maupun kehidupan di sekolah dan teman dan tidak apatis terhadap usaha baik sekolah dan lingkungannya.
76	Tangguh	Sering bersikap tegar walupun digoda atau diganggu orang lain, dan menghindari sikap cengeng.

77	Tegas	Berani mengatakan tidak terhadap sesuatu yang tidak baik/ tidak benar, baik di rumah , sekolah, maupun dalam mpergaulan , menghindari sikap dan tindakan ikut- ikutan
78	Tekun	Tidak mudah bosan dalam belajar, baik di rumah, di sekolah, maupun dalam kelompok , secara berkesinambungan, dan menghindari sikap bosan baik dalam belajar maupun membantu orang tua.
79	Tegar	Biasa melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh meskipun ada tantangan dan hambatan dan menghindari sikap menyerah sebelum kalah.
80	Terbuka	Menerima nasehat baik dari orang tua, guru, maupun orang lain dan menghindari sikap keras kepala serta menutup diri.
81	Taat azas	Selalu taat terhadap orang tua dan guru dan perintah agama serta tata tertib sekolah, dan tidak keras kepala dan tidak cepat berbuat.
82	Tepat janji	Biasa menepati janji dengan orang lain baik di rumah, di sekolah, maupun dalam pergaulan dan menghindari sikap dan tindakan tercela.
83	Takut bersalah	Memulai kerja dengan tenang, memiliki kepedulian terhadap pekerjaan, bila berbuat dosa terus meminta ampun keada Tuhan Yang Maha Esa.
84	Tawakkal	Selalu ingat kepada Tuhan Yang Maha Esa , bersabar dalam meakukan sesuatu, dan berrsyukur atas hasil yang diperoleh.
85	Ulet	Dalam melakukan sesuatu bertekad sampai selesai, tidak mudah putus asa bila menghadapi kesulitan baik dalam belajar di rumah, di sekolah maupun dalam pergaulan. <sup>79</sup>

<sup>79</sup> Abdul Majid, *Op.Cit.*, h.45-53

### 5. Nilai-nilai yang dikembangkan dalam Pendidikan Karakter

Dalam rangka memperkuat pelaksanaan pendidikan karakter, pemerintah sebenarnya telah mengidentifikasi delapan belas (18) nilai - nilai yang berbasis karakter yang didasarkan pada nilai-nilai agama, budaya, dan falsafah bangsa. Nilai-nilai yang dapat dikembangkan dalam pendidikan karakter tersebut adalah sebagai berikut :

1. Religius  
Religius adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
2. Jujur  
Jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.
3. Toleransi  
Toleransi adalah sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
4. Disiplin  
Disiplin adalah tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5. Kerja keras  
Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam
6. Kreatif  
Kreatif adalah berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang dimiliki.
7. Mandiri  
Mandiri adalah sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas.
8. Demokratis  
Demokratis adalah cara berfikir, bersikap dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
9. Rasa ingin tahu

Rasa ingin tahu adalah sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat dan didengar.

10. Semangat kebangsaan  
Semangat kebangsaan adalah cara berfikir, bertindak dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
11. Cinta tanah air  
Cinta tanah air adalah cara mengatasi berbagai hambatan dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.  
berfikir, bersikap dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa.
12. Menghargai prestasi  
Menghargai prestasi adalah sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain.
13. Komunikatif  
Komunikatif adalah tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.
14. Cinta damai  
Cinta damai adalah sikap, perkataan dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya.
15. Gemar membaca  
Gemar membaca adalah kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
16. Peduli lingkungan  
Peduli lingkungan adalah sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
17. Peduli sosial  
Peduli sosial adalah sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan kepada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
18. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dia lakukan terhadap dirinya sendiri, masyarakat, dan lingkungan (alam, sosial dan budaya), dan negara serta Tuhan Yang Maha Esa.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> <http://rumahinspirasi.com/18-nilai-dalam-pendidikan-karakter-bangsa/html>, diakses tgl 21 desember 2015.

Dari nilai nilai karakter sebagaimana tersebut di atas dapat diambil pengertian bahwa pikiran, ucapan, dan tindakan seseorang yang semua lahir dari internal seseorang, untuk menjadi tingkah laku yang bernilai ahlak mulia mencerminkan performance pribadi seseorang. Setiap nilai dimulai dengan sikap yang menunjukkan suatu tindakan memberi, kemudian mewujudkan dalam perbuatan yang juga menampilkan sikap, pembawaan, kualitas, serta bakat. Selanjutnya memberi dan menerima menjadi hal yang saling mengisi, saling mendukung dan saling memperkuat. Tindakan memberi bukan hanya menguji nilai, tetapi juga mengajarkan dan menularkan kepada orang lain.

Delapan belas nilai-nilai karakter yang telah dirumuskan oleh pemerintah tersebut, setidaknya-tidaknya bisa dikembangkan dalam semua aspek kehidupan tidak hanya menjadi tanggung jawab dunia pendidikan saja melainkan oleh semua pihak terutama para elit, guru, pemimpin atau sebutan lain yang pantas dikategorikan ke dalam *stakeholder*.

Yang perlu di garis bawahi di sini adalah bahwa ke delapan belas (18) nilai - nilai karakter itu belum bisa membendung derasnya dekadensi moral, karena seharusnya nilai - nilai karakter tidak cukup secara kuantitatif tersebut. Masih ada nilai-nilai karakter yang harus dimasukkan ke dalam butir-butir nilai karakter bangsa Indonesia. Nilai-nilai karakter yang masih tercecer itu adalah, nilai-nilai keteladanan, *unggah-ungguh*, sikap, pikiran dan tindakan saling menerima, saling pengertian, saling menghargai dan lain-lain. Pantas sekali jika dekadensi moral bangsa Indonesia semakin parah karena nilai-nilai yang tercecer tersebut tidak pula dijadikan butir-butir nilai karakter.

Hampir sama dengan delapan belas petunjuk nilai ahlak mulia diatas, dalam *pedoman pembinaan Akhlak mulia siswa melalui budaya sekolah* , terdapat dua puluh nilai ahlak mulia, yaitu : “ *Jujur, ikhlas, rendah hati, kasih sayang, disiplin, santun, percaya diri, hemat, pantang menyerah, adil, berfikir positif, mandiri, cinta damai, toleransi, pengendalian emosi, kewarganegaraan, tanggung jawab, kreatif, kerja keras dan kerjasama*”.<sup>81</sup>

Dari dua puluh nilai ahlak mulia tersebut dapat disimpulkan dalam kaitan pembentukan karakter siswa yang merupakan inti dan merupakan kesatuan dari nilai tersebut yaitu jujur/amanah. Kejujuran memuat sifat ikhlas, rendah hati, kasih sayang serta jujur sendiri. Sikap dan sifat jujur mengandung rasa ikhlas , terwujud dalam sikap rendah hati, menampilkan tindakan kasih sayang dan nampak dalam perbuatan atau tingkah laku yang santun. Berangkat dari amanah dan sifat jujur juga akan melahirkan tanggung jawab serta kerja keras, cinta damai dan bersikap lapang dada. Kerja keras untuk mencapai tujuan, melahirkan sikap kreatif dan berfikir positif serta pantang menyerah sehingga terwujud bentuk warga negara yang mandiri dan bertanggung jawab.

## 6. Hubungan Kinerja, Motivasi dan Karakter

Seperti dijelaskan sebelumnya, *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Teori tentang *job performance* dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan

---

<sup>81</sup> .Kemendiknas, *Pedoman Pembinaan Akhlak Mulia Siswa*, (Jakarta: Dikdasmen, 2010), h. 27-31.

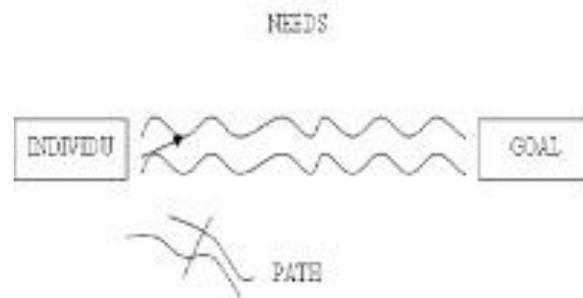
dari pekerjaannya. Menurut Maier perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.

Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa *performance* kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat-pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses, ada dua teori :

a). *Goal Theory*

Dikatakan oleh Wexley & Yukl bahwa “*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*”. Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin’s . Locke berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut “*path goal theory*”. Menurut beliau, *performance* adalah fungsi dari “*facilitating process*” dan “*inhibiting process*”.

Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Kalau digambarkan sebagai berikut :



Namun demikian, apakah proses tersebut akan melahirkan *performance* adalah tergantung dari tingkat kebebasan (*level of freedom*) yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti (*inhibiting process*) maka dihasilkan *performance*, dan sebaliknya jika pada jalur itu banyak hambatannya. Di samping itu, apabila individu melihat bahwa berproduksi rendah (*low producer*) itu justru merupakan jalur untuk menuju tujuan tertentu misalnya agar bisa diterima teman-teman sekerjanya, maka ia cenderung menjadi *low producer*. Adapun syarat agar suatu jalur (*path*) dipilih ialah apabila *level neednya* cukup tinggi, tujuannya cukup menonjol, dan bila pada saat itu tidak ada jalur lain yang lebih efektif serta ekonomis.

Kesimpulan dari teori ini bahwa *performance* kerja itu adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan *needs* yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat (*instrumentality*) dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan.

#### b. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

Pertama kali dikemukakan oleh Heider, yang dikutip dari Anderson & Butzin, . Pendekatan teori atribusi mengenai *performance* kerja dirumuskan sebagai berikut :

$$P = M \times A$$

Keterangan : P = *performance*

M = *motivation*

A = *ability*

Konsep ini akhirnya menjadi sangat populer dan sering sekali dikutip oleh ahli-ahli lainnya dalam pembicaraan mereka tentang *performance*, seperti misalnya, oleh Maier, Lawler dan Porter dan Vroom. Berpijak dari formula di atas, menurut teori ini *performance* adalah hasil interaksi antara *motivation* dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang sebenarnya ber*ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

Atas dasar ini Vroom menyarankan agar karyawan yang akan ditraining (di *upgrade*, dilatih) haruslah orang yang bermotivasi tinggi, sedangkan karyawan yang perlu dimotivasi adalah mereka yang ber*ability* tinggi. Kalau dibandingkan dengan teori yang terdahulu (*path goal theory*), maka teori ini jauh lebih lengkap, karena ditambahkan fungsi *ability* di dalam proses terjadinya *performance*. Perkembangan teori inipun cukup pesat dan sangat besar pengaruhnya dalam perkembangan teori-teori tentang motivasi maupun teori tentang *ability* itu sendiri.

Pada waktu sekarang ini, rumusan aljabar *kognitif* di atas sudah banyak sekali variasinya. Variasi-variasi yang ada terutama mengikuti perkembangan teori “*Expectancy*” tentang motivasi. Mengapa demikian? Oleh karena motivasi

merupakan komponen penting dari teori ini, seperti tampak pada rumusan di atas. Dari berbagai variasi-variasi maka ada tiga macam model yang dianggap penting untuk dikemukakan, yaitu :

1). Model Vroomian

Model ini diwarnai pendapat dari Vroom tentang motivasi dan *ability*. Menurut model ini *performance* kerja seseorang (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara Motivasi (M) dan *Ability* (Kecakapan = K). Sehingga rumusnya ialah :

$$P = f ( M \times K )$$

Alasan dari hubungan perkalian ini ialah jika seseorang rendah pada salah satu komponennya maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula. Dengan kata lain apabila *performance* kerja (prestasi kerja) seseorang rendah, maka ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah, atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kedua komponen (motivasi) dan (kemampuan) yang rendah. Menurut vroom tinggi rendahnya motivasi seseorang tenaga kerja ditentukan oleh interaksi perkalian dari tiga komponen, yaitu : *Valence* (nilai-nilai), *Instrumentality* (I = alat) dan *Expectancy* (E = harapan).

Catatan : Menurut teori *Expectancy* yang dikemukakan oleh Wahba and House, dikutip oleh Wexley & Yukl, mengenai komponen dari motivasi, adalah :

- (1). *outcome*
- (2). *valence*
- (3). *expectancy*

Dikatakan bahwa *outcome* ini sebagai : *is any potential need related consequence of behavior*, misalnya yang berhubungan dengan *pay increase*, *promotion*, *recognatio*, *co-worker acceptance*, *fatigue* dan *accidents*. Sedangkan yang dimaksudkan dengan *valence* menurut pendapat ini : *is the degree to which it is desirable or undesirable*. Adapun mengenai *Expectancy* dimaksudkan sebagai : *is the perceived probability that it will in fact occur if a given behavior alternatif is chosen*.

Kembali pada teori dari Vroom maka rumusnya adalah :

$$M = V \times I \times E$$

Dengan bekerja maka setiap orang akan merasakan akibat-akibatnya. Setiap orang mempunyai sasaran-sasaran pribadi yang ia harapkan dapat ia capai sebagai akibat dari prestasi kerja yang ia berikan. Akibat-akibat ini jelas akan mempunyai nilai (*valence*) yang berbeda-beda bagi setiap individu, dimana nilainya bisa positif maupun negatif.

Perusahaan sebagai suatu *organizational behaviour* mempunyai harapan-harapan terhadap produktivitas setiap tenaga kerjanya, misalnya mengharapakan prestasi kerja yang optimal. Kalau seseorang tenaga kerja bisa berprestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, seberapa jauh sasaran pribadi karyawan tersebut bisa dipenuhi? Dengan kata lain, sejauh mana atau sebesar bagaimanakah dapat diharapkan oleh tenaga kerja bahwa prestasinya akan memberikan akibat-akibat yang diharapkannya?

Dalam hal ini kemungkinan tercapainya sasaran-sasaran pribadi satu persatu melalui tercapainya produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan ini,

dinamakan oleh Vroom sebagai *Instrumentality*. Jika misalnya prestasi kerja yang tinggi itu merupakan outputnya seseorang tenaga kerja, sejauh mana kemungkinan yang dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang akan diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dari dia? Pertanyaan-pertanyaan ini merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan dimaksudkan Vroom tentang *Expectancy* (harapan).

Jika seseorang karyawan mempunyai harapan yang besar dapat berprestasi tinggi, dan jika ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi yang tinggi ia akan merasakan akibat-akibat yang diharapkan, maka ia akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika karyawan merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan daripadanya maka ia akan kurang motivasinya untuk bekerja.

Selanjutnya tentang *ability* (kemampuan), menurut pendapat Vroom adalah semua *non motivational attributes* yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu tugas. Jadi *ability* merupakan suatu potensi untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, *ability* adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*. Dikatakan selanjutnya, bahwa *ability* itu ditentukan oleh tiga hal :

- (1). kondisi serisoris dan *kognitif*
- (2). pengetahuan tentang cara response yang benar
- (3). kemampuan untuk melaksanakan respon tersebut

## 2). Model Lowler dan Porter

Kedua ahli ini mengemukakan variasi yang sedikit berbeda dari rumusan  $P = M \times A$  yang telah dibahas di muka. Adapun rumusan yang diusulkan oleh Lawler dan Porter adalah sebagai berikut :

$$Performance = Effort \times Abilities \times Role Perceptions$$

Keterangan :

- *Effort* : adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu
- *Ability* : adalah karakteristik individu seperti *intelegensi*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil
- *Role Perceptions* : adalah kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan pandangan evaluator atau atasan langsung tentang *Job requierementnya*

Hal yang baru ditambahkan pada model ini adalah *Role Perceptions*, yang dikatakannya sebagai jenis aktivitas tingkah laku yang dirasakan subjek paling cocok untuk dilakukan agar dapat sukses, dinamikanya mengikuti perubahan situasi, berperan sebagai penentu arah dari *effort*, dan merupakan moderator atas korelasi antara *effort* dengan *performance*.

Menurut lawler dan Porter , *effort* ditentukan oleh dua hal, yaitu : *value or rewards* (ini kira-kira sama dengan istilah *valensi* dari Vroom) dan *instrumentality of effort* (persepsi individu tentang besarnya peluang bahwa *rewards* itu bergantung pada *effort*. Menurut Lawler dan Porter, langkah-langkah dalam

menghitung ramalan *performance* individu adalah pertama diukur dahulu *value of rewards*. Caranya ialah meminta subjek meranking beberapa *rewards* yang potensial, atau memintanya meranking beberapa *rewards* tertentu. Selanjutnya diukur persepsi subjek tentang sejauh mana *rewards* itu bergantung pada *effort* yang akan dilakukannya. Hasil yang akan dilakukannya serta perkalian dua skor dari pengukuran ini adalah skor *effort*.

Setelah itu dibuat pengukuran atas *ability* dan ketepatan dari *Role Perceptions*. Kalau skor *effort* itu bergerak dari angka nol (tidak ada *effort*) sampai dengan sepuluh (*effort* yang maksimum), dan begitu pula halnya dengan *ability*. Kemudian *Role Perceptions* dinyatakan dalam nol persen (*completely inaccuratei*) sampai dengan seratus persen (*completely accuratei*), maka hasil perkaliannya itu adalah *performance* yang diharapkan dari individu tertentu dalam situasi tertentu.

### 3). Model Aderson dan Butzin

Pada mulanya Anderson dan Butzin mempersoalkan rumusan  $P = M \times A$ , sejauh mana kebenaran dari model perkalian (*multiplicative*) antara motivasi dan *ability* tersebut. Lalu mereka mulai menguji dengan mengadakan penelitian-penelitian, apakah model perkalian tersebut lebih baik dan tepat hasilnya bila dibandingkan dengan model tambahan (*additive*).

Ternyata mereka menemukan bahwa model perkalian itu tidaklah lebih baik daripada model tambahan, karena sama-sama mempunyai kelemahan tertentu. Akhirnya mereka mengajukan formula baru yang menggunakan perkalian dan tambahan sekaligus, yang rumusnya sebagai berikut :

$$\text{Future performance} = [\text{past performance} + (\text{motivation} \times \text{ability})]$$

Semua teori *job performance* dimana di dalamnya melibatkan motivasi individu adalah bersifat perhitungan tentang kemungkinan *achievement* seseorang, sehingga bukanlah pengukuran tentang *performance* yang sudah ada. Oleh sebab itu formula yang sudah diajukan di muka tidaklah biasa untuk mengukur *performance* dalam rangka penilaian jabatan. Namun demikian, apabila telah didapat skor *performance* yang sebenarnya, kemudian dimiliki pula skor *ability* atau motivasinya, maka akan dapat diterka level dari salah satu yang lain (motivasi atau *ability*nya itu) yang belum diketahui, dengan menggunakan formula diatas.Selanjutnya *Matt Davitson* berpendapat mengenai Developing Performance and Moral character in youth sebagai berikut :

*“A person of character embodies both performance and moral character. Performance character refers to the cognitive, emotional, and behavioral dispositions needed to achieve human excellence in performance environments—in school, extracurricular activities, and work. Performance character is built on “willing values” such as perseverance, diligence, and self-discipline. Moral character refers to the dispositions needed for ethical functioning and includes qualities such as justice, caring, respect, and honesty.”*<sup>82</sup>

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa karakter seseorang berhubungan pada prestasi kerja dan karakter moral, prestasi kerja tergantung pada kecerdasan, emosi dan kebiasaan, hal itu merupakan capaian seseorang dalam lingkungan kerja / sekolah, kegiatan extra dan pekerjaan. Karakter kinerja dibangun dari nilai keihlasan, ketekunan, kerja keras dan disiplin pribadi.

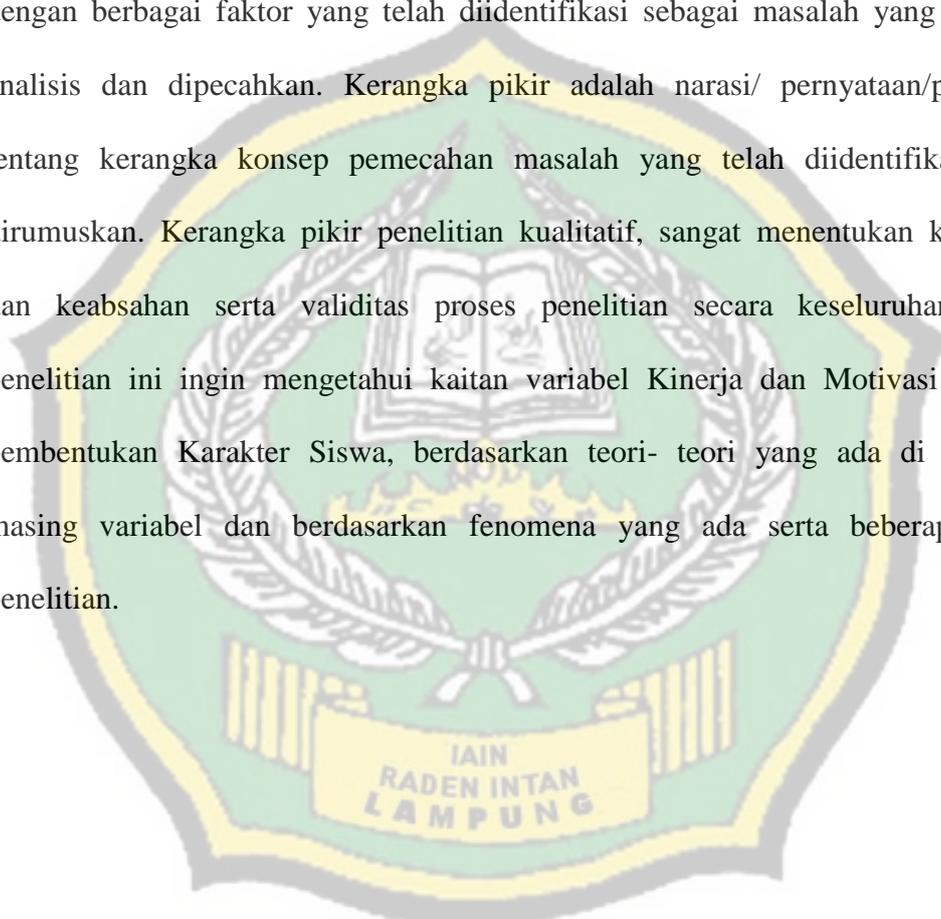
---

<sup>82</sup> [http:// anapriyangga. Bolg.sport.co.id/2010/11/hubungan –job-performance, motivasiand character./html](http://anapriyangga.Bolg.sport.co.id/2010/11/hubungan-job-performance-motivasiand-character./html).Diakses 24 desember 2015

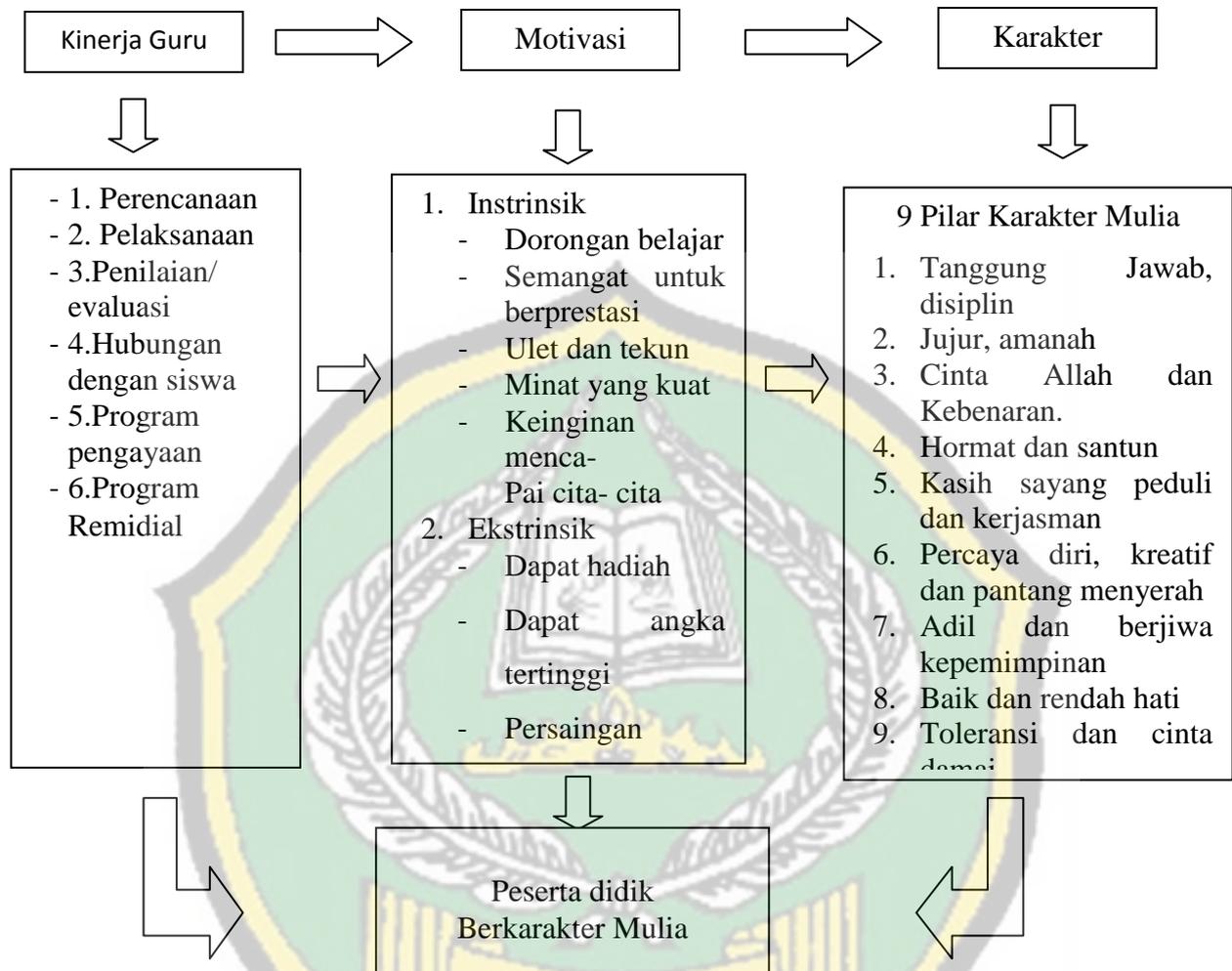
Moral karakter ditempatkan pada etika dan termasuk kualitas dari keadilan, kepedulian, tanggap dan kejujuran.

#### D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang akan di analisis dan dipecahkan. Kerangka pikir adalah narasi/ pernyataan/proposisi tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka pikir penelitian kualitatif, sangat menentukan kejelasan dan keabsahan serta validitas proses penelitian secara keseluruhan. Pada penelitian ini ingin mengetahui kaitan variabel Kinerja dan Motivasi dengan pembentukan Karakter Siswa, berdasarkan teori- teori yang ada di masing- masing variabel dan berdasarkan fenomena yang ada serta beberapa hasil penelitian.



Paradigma berfikir :



Gambar : Gambaran Karakter Siswa

Hasil bentuk kausal di atas dan analisa yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Sekampung, MA Maarif 5 Sekampung dan SMK Darurrohmah Sukadana, maka kerangka pikir masing- masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Guru dan Pembentukan Karakter Siswa

Kinerja guru dapat membentuk karakter siswa yang dapat dibentuk melalui indikator kinerja di atas dalam kausal, di mana kedua variabel tersebut terjalin dalam bentuk hubungan (korelasi), yaitu setiap ada peningkatan kinerja guru dapat meningkatkan karakter siswa.

#### 2. Motivasi Guru dan Pembentukan Karakter Siswa

Motivasi guru dapat membentuk karakter siswa juga melalui indikator motivasi sebagaimana dalam paradigma di atas dalam kausal, di mana kedua variabel tersebut juga terjalin dalam hubungan atau korelasi, yaitu setiap ada peningkatan motivasi dapat meningkatkan pembentukan karakter siswa.

#### 3. Kinerja Guru berhubungan langsung pada Pembentukan Karakter

Kinerja guru yang berhasil, jika mampu menjalin hubungan berbagai kegiatan yang menyangkut interaksi antara guru dan siswa, termasuk kinerja yang terdiri dari faktor individu, organesasi dan psikologis. Guru secara langsung merencanakan, melaksanakan, membimbing dan mengevaluasi siswa, maka karakter akan meningkat. Dengan demikian dapat diprediksi bahwa guru mempunyai hubungan langsung terhadap siswa. Semakin baik kinerja guru , semakin baik pula karakter siswa,

sebaliknya semakin rendah kinerja guru semakin rendah pula karakter siswa.

4. Motivasi Guru berhubungan langsung terhadap Karakter Siswa.

Guru yang mampu memotivasi siswa dengan baik, akan berhasil dengan baik tujuan pembelajaran. Termasuk kebutuhan di bidang fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan realisasi diri. Guru secara langsung dapat memotivasi siswa seperti mengarahkan, memberi nasehat, membina, memberi tugas dan sebagainya. Semakin baik motivasi guru akan semakin baik karakter siswa, sebaliknya semakin rendah motivasi guru juga semakin rendah karakter siswa.

5. Kinerja Guru berhubungan langsung terhadap Motivasi Siswa.

Guru memiliki kewenangan langsung terhadap siswa di sekolah. Guru memiliki kesempatan mengembangkan dan menginovasi materi pembelajaran terhadap siswa, berarti guru memiliki peluang yang luas dalam pembentukan karakter siswa. Demikian pula kegiatan kegiatan yang ada di sekolah. Dari uraian di atas dapat diprediksi guru memiliki hubungan langsung terhadap pembentukan karakter siswa. Hal ini berarti semakin baik kinerja dan motivasi guru akan semakin tinggi motivasi belajar siswa dan semakin tinggi pula karakternya. Sebaliknya semakin rendah kinerja dan motivasi guru, semakin rendah pula motivasi belajar dan karakter siswa.

