

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori Profesionalisme

2.1.1. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari istilah Profesional yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, professionalism secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tandik yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional, atau sifat profesional.

Profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembanya. (Rusma, 2010).

Dalam pandangan (Tjokrowinoto, 2011) profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wiwobo, 2014).

Adapun pengertian profesi secara *therminalogi* atau istilah, sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

1. Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan.
2. Dr. Ahmad Tafsir yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi yang mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.
3. Prof. Dr. M. Surya dkk, mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebuta tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai dengan profesinya.
4. Syafuddin, mengutip dari kamus besar Bahasa Indonesia istilah profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus yang dipersiapkan atau dididik untuk melaksabakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan tugas tersebut.

2.1.2 Karakteristik Profesionalisme

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tugas dan tingkatannya masing-masing hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan (Gapuri Ramadhan, 2018).

Profesionalisme memiliki beberapa karakteristik, karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan good governance, diantaranya adalah

1. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
2. *Loyalty*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan suatu jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
3. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan (Kurniawan Agung, 2009).

2.1.3 Indikator Profesionalisme

Guru yang profesional akan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kompetensi utama yang perlu dimiliki oleh guru dalam mengajar minimal adalah kompetensi penguasaan materi

pembelajaran. Dengan kata lain guru yang profesional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsi sebagai guru dengan maksimal.

Indikator profesionalisme guru adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki (Sondang P siagan, 2009).

2.2 Deskripsi Kepuasan Kerja

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang,

berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan tergantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Robbins Stephens R, 2008).

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar, 2011). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Rizal Nabawi, 2019).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh

pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Fortuna, 2016).

Menurut (Ardana, 2013) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan, dan karakteristik pekerjaan.

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa imbalan yang diterimakan kepada karyawan.
2. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik Pekerjaan pekerjaan merupakan sifati yang melekat pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu gambaran pekerjaan bagi karyawan yang mampu mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terkait atasi pekerjaan seperti apa yang mampu dicapai oleh keryawani tersebut.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih mengarah kepada tingkat kepuasan individual. Terdapat berbagai macam faktor yang mendorong puas atau tidaknya seseorang, misalnya saja apabila ada perbedaan gaji atau penghasilan yang diperoleh oleh karyawan lain padahal yang dikerjakan sama. Dengan demikian kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Kindi Avianda, 2014).

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja.
2. Pekerjaan Itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
3. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

2.3 Deskripsi Kinerja Guru

2.3.1 Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana standar dan kompetensi yang disetujui bersama (Saina Nur, 2013).

Menurut (Prawirosentono, 2008) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah 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 tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Wexley dalam Sinambela (2012;10). kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yangatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*resounable*). Teori Terdapat beberapa pendapat yang mengenai

faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Menurut (Suherman, 2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Kepribadian dan dedikasi

Adalah suatu cerminan dari citra seseorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Kepribadian guru akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautah jadi perusak didiknya. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan yang memuaskan seseorang atau dalam organisasi.

2. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

3. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajare guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki sangat sedikit akan berakibat menurunkan prestasi belajar siswa dan juga menurunkan tingkat kinerja guru.

4. Komunikasi

Pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik diantara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul baik pula pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembina siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2.3.3 Indikator Kinerja guru

Guru yang profesional memiliki kemampuan –kemampuan tertentu, kemampuan-kemampuan itu diperlukan dalam membantu siswa dalam belajar. Keberhasilan siswa belajar akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan guruyang profesional.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Dalam hal ini guru merupakan satu faktor yang sangat penting didunia pendidikan. Ibarat seperangkat senjata guru adalah ujung tombaknya, orang yang berdiri paling

depan dihadapan anak manusia yang sedang meniti langkah demi kebahagiaan masa depan.

Indikator kinerja suatu organisasi hendaknya dapat dipahami secara sama baik oleh manajemen maupun stakehoelders, terutama direct user. Dengan indikator yang sama dan pola pikir yang relatif sama maka penilaian keberhasilan diharapkan menggunakan kriteria yang sama sehingga lebih obyektif. Indikator kinerja suatu organisasi semestinya tidak hanya dipahami pejabat atau aparatur instansi pemerintah (*public servants*), namun juga penting bagi pihak lain seperti legislatif, investor, kreditur, institusi internasional, pengamat dan juga masyarakat umum. Jadi dengan adanya indikator yang jelas maka akan menciptakan konsensus berbagai pihak baik internal maupun eksternal untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan program dan dalam menilai keberhasilan suatu organisasi (Mariana Kristiyanti, 2012).

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrumen* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan dalam tiga kegiatan pembelajarandi kelas yaitu:

4. Perencanaan

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kinerja guru yang dapat dilihat dari cara penyusunan

program pembelajaran. Kegiatan yang dilakukan oleh guru, yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP.

5. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan inti penerapan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar.

6. Evaluasi penilaian pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru diwajibkan harus memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan metode evaluasi.

2.4 Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran penulis belum menemukan penelitian yang sama persis dengan penelitian penulis. Namun terdapat beberapa penelitian yang hampir sama dengan penelitian penulis terkait profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan antara lain :

2.4.1 Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah Adri, 2017) yang meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inkrotat Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan hasil penetiannya ia mengemukakan dari uji parsial yang dilakukan yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti

semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang di tampilkan pegawai juga akan semakin baik.

2.4.2 Penelitian yang dilakukan oleh (Anis Ysinta, 2018) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di MTs Bandar Lampung, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di MTs N 1 Bandar Lampung

2.4.3 Penelitian yang dilakukan oleh (Salsabila Maretta Firdaus, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bahari Inn Hotel Tegal hasil penelitian melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahawa secara bersama-sama profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bahari Inn Tegal.

Dari penelitian yang relevan di atas dapat diketahui bahwa penelitian tentang kaitan antara profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain. Sehingga terdapat kemiripan dalam kajian pustaka dalam penelitian ini, letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan lainnya terletak pada jenis penelitiannya.

2.5. Kerangka Pikir

Tabel 2.5

Kerangka Pikir Penelitian

