

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan komponen esensial pada kajian ilmiah yang berfungsi sebagai landasan teoretis dan empiris dalam memahami permasalahan yang dikaji. Di pada kajian ini, kajian pustaka disusun secara sistematis untuk menelaah berbagai konsep utama yang berkaitan dengan variabel penelitian, yakni kompetensi profesional dan motivasi kerja sebagai variabel independennya, dan kinerja guru menjadi dependennya. Kajian pustaka juga mencakup analisa terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, khususnya yang berasal dari dalam negeri, dengan tujuan menguatkan dasar teoretis, memperluas wawasan konseptual, dan mengidentifikasi kesenjangan kajian (*research gap*) yang bisa jadi dasar pengembangan kajian ini.

Melalui kajian pustaka tersebut, peneliti merumuskan kerangka teoretis dan konseptual yang dijadikan acuan dalam menganalisa pengaruhnya kompetensi profesional dan motivasi kerja atas kinerja guru Agama Buddha di Jawa Tengah. Bagian ini menguraikan secara komprehensif berbagai konsep penting, meliputi definisi dan indikator kompetensi profesional, konsep motivasi kerja, dan kinerja guru beserta faktor-faktor yang memengaruhinya. Di samping itu, kajian pustaka juga

menyajikan hasil-hasil kajian terdahulu sebagai bahan komparasi sekaligus pendukung dalam perumusan hipotesis penelitian. Dengan penyajian teori dan temuan empiris secara terstruktur dan sistematis, kajian pustaka ini diupayakan mampu memberi dasar yang kokoh dalam pelaksanaan penelitian.

Kajian ini dijalankan oleh Susanti, Sadtyadi, dan Kustiani (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Agama Buddha terhadap Prestasi Belajar Siswa di Wonogiri” mencerminkan dimana kompetensi profesional guru Agama Buddha mempunyai pengaruh signifikan atas prestasi belajar siswanya. Hasilnya mencerminkan dimana penguasaan materi, kemampuan mengelola pembelajaran, dan profesionalisme guru berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Persamaan kajian demikian dengan kajian ini ada di variabel kompetensi profesional guru Agama Buddha. Bedanya ada di variabel terikat yang dipakai yakni prestasi belajar siswa, lalu kajian ini mengkaji kinerja guru.

Penelitiannya Tallman (2023) dengan judul “*Professional Development and Teacher Competence*” mencerminkan bahwasanya pengembangan profesional berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru. Hasil kajiannya mencerminkan dimana guru yang aktif ikut aktivitas pengembangan profesional mempunyai kecakapan yang lebih baik dalam mengadaptasi strategi pembelajaran, mendalami kebutuhan siswanya dan mendongkrak kualitas pengajaran. Persamaan

kajian demikian dengan kajian ini ada di kajian kompetensi profesional guru. Bedanya ada di fokus kajiannya yang menelaah pengembangan profesional berkelanjutan sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi guru, lalu kajiannya ini mengkaji pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja atas kinerja gurunya.

Kajian yang dijalankan Nathalia, Kawiana, dan Widiastuti (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ubud” memberi indikasi bahwa dorongan berprestasi dan kapabilitas profesional mempunyai dampak afirmatif terhadap performa pendidik. Temuan studi tersebut menyiratkan bahwa motivasi dan kapabilitas profesional merupakan determinan krusial dalam mengoptimalkan mutu implementasi fungsi pengajaran. Kesamaan temuan studi tersebut dengan investigasi ini ialah sama-sama menganalisis kapabilitas profesional dan motivasi sebagai prediktor kinerja guru. Disparitasnya terletak pada inklusi variabel lingkungan kerja sebagai kovariat tambahan serta subjek riset yang berbeda.

Kajian dari Sintadewi dan Putra (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS” mencerminkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi intrinsik dalam bekerja memberi dampak yang positif dan substansial terhadap efektivitas kinerja pendidik, baik ketika dianalisis secara individual maupun kolektif. Implikasi dari temuan ini ialah peningkatan kompetensi profesional dan dorongan kerja internal pada pendidik berkorelasi langsung dengan

peningkatan kualitas performa mereka. Kesamaan metodologis antara studi terdahulu dan investigasi ini terletak pada parameter yang dieksplorasi, yakni kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru. Namun, terdapat perbedaan pada profil demografis partisipan yang merupakan guru berstatus pegawai negeri sipil dan perbedaan geografis lokasi riset.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Rahmayanti, Haryati, Miyono, dan Safitri (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang” Indikasi yang didapat menjabarkan bahwa kapabilitas profesional, dorongan intrinsik dalam bekerja, dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas mempunyai implikasi yang substansial terhadap performa pendidik. Temuannya menjabarkan dimana ketiga independennya memberi kontribusi yang berarti dalam mengoptimalkan performa guru, baik ketika dianalisis secara terpisah maupun secara bersamaan. Kesamaan antara studi terdahulu dengan investigasi saat ini ada di fokus kajian yang sama-sama mengeksplorasi dampak kapabilitas profesional dan dorongan intrinsik dalam bekerja terhadap performa guru. Diskrepansinya terletak pada spesifikasi subjek riset, di mana penelitian sebelumnya berfokus pada guru di Sekolah Menengah Atas Negeri, sementara studi ini secara khusus menginvestigasi guru Agama Buddha di wilayah Jawa Tengah.

Kajian dari Solihat dan Asmawati (2022) judulnya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SDN Kedaleman” mencerminkan dimana dorongan kerja dan kapabilitas

profesional berkontribusi secara positif dan substansial terhadap performa pengajar, baik secara individual maupun kolektif. Implikasi dari temuan ini memberi indikasi bahwa kemajuan dalam motivasi kerja dan kompetensi profesional cenderung berkorelasi dengan peningkatan kinerja pengajar dalam menjalankan fungsi didaktik. Kesamaan antara studi terdahulu dan investigasi ini terletak pada fokus pengujian pengaruhnya kompetensi profesional dan motivasi kerjanya terhadap performa pengajarnya. Perbedaan krusial terletak pada subjek penelitian; studi sebelumnya berfokus pada pengajar sekolah dasar, sedangkan riset ini dilaksanakan pada pengajar Agama Buddha di wilayah Jawa Tengah.

Kajian dari Kabri dan Budiyanto (2023) dengan judul *“The Role of Synchronous and Asynchronous Multimedia in EFL Listening Comprehension”* mencerminkan dimana pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif. Hasilnya kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran menjadi bagian penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Persamaan kajiannya itu dengan yang akan dijalankan ini ada di kajian mengenai kompetensi profesional guru. Bedanya ada pada fokus penelitiannya yang fokus ke pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran.

Kajian yang dijalankan Surya dan Wibowo (2023) judulnya *“The Effect of Mindfulness and Self-awareness on Coping Stress of Students at Buddhist Universities in Central Java”* mencerminkan bahwa self-

awareness dan mindfulness berkontribusi terhadap peningkatan kualitas perilaku, kemampuan mengelola tekanan, dan penguatan motivasi intrinsik. Hasil kajian tersebut mencerminkan bahwa kesadaran diri mempunyai peranan penting dalam mendukung motivasi individu. Persamaan kajiannya itu dengan yang akan dijalankan ada di kajian mengenai motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang lebih menekankan pada aspek psikologis dan kesadaran diri.

Kajian dari Surya, Wibowo, dan Mulawarman (2021) judulnya *“Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) Approach in Counseling Practice”* mencerminkan bahwa pendekatan mindfulness mampu meningkatkan kesadaran diri, pengendalian emosi, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan psikologis. Hasil kajian tersebut mencerminkan bahwa kondisi psikologis yang baik bisa mendukung motivasi individu dalam menjalankan tugas profesional. Persamaan kajiannya itu dengan kajian ini terletak pada pembahasan motivasi dan pengembangan kualitas diri. Perbedaannya ada di fokus penelitian yang lebih menekankan pada pendekatan konseling berbasis mindfulness.

Kajiannya Tansel, Suherman, dan Khiong (2022) mencerminkan dimana kualitas layanan pendidikan dan disiplin guru Pendidikan Agama Buddha mempunyai pengaruh kepada hasil belajarnya siswa. Hasil kajiannya mencerminkan dimana peningkatan kualitas layanan pendidikan dan disiplin kerja guru akan berefek ke peningkatan mutu pembelajarannya. Persamaan kajiannya itu dengan yang akan dijalankan ini terletak pada

pembahasan kualitas dan kinerja guru dalam pendidikan Agama Buddha. Perbedaannya ada di variabel terikatnya, yakni hasil belajar peserta didik, sedangkan kajian ini memakai kinerja guru sebagai variabel terikat.

Penelitiannya oleh Sage (2023) judulnya *“Intercultural Competence for Education at All Levels”* mencerminkan dimana kompetensi lintas budaya jadi salah satu kompetensi penting yang wajib dipunyai pendidiknya mengarungi keragaman peserta didik. Hasil kajiannya mencerminkan dimana bahwa kemampuan memahami perbedaan budaya dan membangun komunikasi yang efektif memberi kontribusi terhadap kualitas pembelajaran. Persamaan kajian ini dengan yang akan dijalankan terletak pada pembahasan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam kesuksesan pendidikan. Perbedaannya ada di fokus penelitiannya yang mengkaji kompetensi lintas budaya, di lain sisi kajian ini mengkaji kompetensi profesional guru Agama Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ferry, Kabri, dan Surya (2023) dengan judul *“The Effect of Mindful Breathing and Mindful Sitting Practices on Nanyang Zhi Hui High School Students in Medan”* mencerminkan bahwa praktik mindfulness memberi ampak positif terhadap pengelolaan diri dan kondisi psikologis peserta didik. Hasil kajian tersebut mencerminkan bahwa latihan kesadaran bisa membantu meningkatkan fokus, disiplin, dan motivasi dalam proses pembelajaran. Persamaan penelitiannya dengan kajian ini ada di pembahasan motivasi dan pengembangan kualitas diri dalam perspektif Buddhis. Perbedaannya ada di

objek penelitiannya yang dilaksanakan pada peserta didik, di lain sisinya kajian ini berfokus pada guru Agama Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Astuti, Kabri, dan Surya (2024) mencerminkan bahwa nilai-nilai Buddhis berperan penting dalam pembentukan karakter, tanggung jawab, disiplin, dan perilaku positif individu. Hasil kajian mencerminkan bahwa pembentukan karakter yang baik mempunyai pengaruh terhadap kualitas perilaku dan tanggung jawab sosial seseorang. Persamaan kajiannya itu dengan yang ini ada di pembahasan nilai-nilai Buddhis yang bisa memengaruhi perilaku profesional individu. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mengkaji pembentukan karakter Buddhis dalam lingkungan keluarga, sedangkan kajian ini mengkaji kinerja guru Agama Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Kurniawan dan Surya (2024) mencerminkan bahwa praktik *mindfulness* memberi kontribusi positif terhadap kesehatan mental, pengelolaan stres, dan stabilitas emosi individu. Hasil kajian mencerminkan bahwa *mindfulness* mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan menjaga keseimbangan psikologis. Persamaan kajian ini dengan yang akan dilaksanakan terletak pada pembahasan faktor internal yang mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja individu. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mengkaji kesehatan mental lewat *mindfulness*, sedangkan kajian ini menelaah motivasi kerja dan kinerja guru Agama Buddha

Kajian yang dilaksanakan oleh Amaliana, Surya, Dewi, Dewi, dan Dewi (2024) dengan judul “Konsep Pendidikan Keagamaan Buddha dalam Kajian Sutta Piṭaka” mencerminkan bahwa pendidikan Buddhis menekankan pengembangan pengetahuan, moralitas, dan kebijaksanaan sebagai dasar pembentukan karakter peserta didik. Persamaan kajian ini dengan yang akan dijalankan ada di pembahasan kompetensi profesional dalam perspektif Buddhis. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mengkaji konsep pendidikan dalam sumber ajaran Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Amaliana, Surya, Dewi, Dewi, dan Dewi (2024) dengan judul Konsep Pendidikan Keagamaan Buddha dalam Kajian Sutta Piṭaka mencerminkan bahwa pendidikan Buddhis menekankan pengembangan pengetahuan, moralitas, dan kebijaksanaan sebagai fondasi utama pembentukan karakter peserta didik. Hasil kajian tersebut mencerminkan bahwa keberhasilan pendidikan ditentukan oleh aspek akademik, dan kualitas moral dan spiritual yang ditanamkan lewat proses pembelajaran. Persamaan kajian demikian dengan kajian ini ada di pembahasan kompetensi profesional guru dalam perspektif Buddhis. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang mengkaji konsep pendidikan berdasar kepada sumber ajaran Buddha, sedangkan kajian ini menguji pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerjanya atas kinerja guru Agama Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Kholifah dkk. (2024) dengan judul “*The Mediating Role of Motivation and Professional Development in*

Determining Teacher Performance in Vocational Schools” dengan temuan studi tersebut memberi indikasi bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam pekerjaan, dan upaya berkelanjutan dalam pengembangan keahlian profesional, merupakan kontributor krusial terhadap peningkatan efektivitas kinerja para pendidik. analisa lebih lanjut dari investigasi tersebut mengungkapkan korelasi positif yang signifikan antara tingkat motivasi guru yang tinggi dan partisipasi aktif dalam peningkatan kompetensi dengan pencapaian performa yang superior. Kesamaan metodologis antara studi yang dirujuk dengan penelitian yang sedang dilaksanakan terletak pada fokus terhadap dimensi motivasi kerja dan evaluasi kinerja guru. Namun, diskrepansi muncul berkenaan dengan integrasi variabel pengembangan profesional sebagai elemen analisa tambahan yang turut dipertimbangkan dalam kajian ini.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Berkovich dan Hassan (2024) mencerminkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja, komitmen profesional, dan kualitas pembelajaran. Persamaan kajian demikian dengan kajian ini ada di pembahasan motivasi kerja dan kinerja guru. Bedanya ada di fokus penelitiannya yang lebih memfokuskan ke motivasi intrinsik.

Kajian yang dilaksanakan oleh Özgenel, Yağan, dan Baydar (2024) dengan judul *“Teacher Performance and Professional Development as Predictors of School Effectiveness”* mencerminkan bahwa pengembangan profesional guru berkesinambungan positif dan signifikan dengan kinerja

guru serta efektivitas sekolahnya. Persamaan kajian demikian dan kajian ini ada di pembahasan kompetensi profesional dan kinerja guru. Bedanya ada di variabel terikat yang dipakai, yakni efektivitas sekolah.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Bacus, Picardal, Perez, dan Balo (2024) dengan judul *Predictors of Beginning Teachers' Teaching Performance* mencerminkan bahwa karakter profesional guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja mengajar. Persamaan kajian demikian dengan kajian ini terletak pada fokus kajian mengenai kinerja guru. Bedanya ada pada fokus penelitiannya yang menelaah karakter guru sebagai prediktor kinerja mengajar.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Lie, Kabri, dan rekan-rekan (2024) dengan judul “Integrasi Nilai-Nilai Dharma dalam Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Buddha” mencerminkan bahwa penerapan nilai-nilai Dhamma dalam pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Hasil kajian tersebut mencerminkan bahwa nilai-nilai Buddhis bisa menjadi dasar yang kuat dalam membangun profesionalisme di lingkungan pendidikan. Persamaan penelitian tersebut dengan kajian ini ada pada bahasan profesionalisme dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada fokus kajiannya yang menelaah MSDM di lembaga pendidikan Buddha.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Idzni dan Prasajo (2025) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa”. Hasil kajian tersebut

memberi indikasi bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja punya pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa. Guru dengan tingkat kompetensi profesional yang baik cenderung mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara optimal, alhasil proses pembelajaran bisa berlangsung lebih efektif dan memberi kontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Adapun relevansi penelitian tersebut dengan kajian ini terletak pada kesamaan variabel bebas yang dipakai, yakni kompetensi profesional dan motivasi kerja. Lalu, perbedaannya terdapat pada variabel terikat. Kajian sebelumnya menjadikan hasil belajar siswa sebagai variabel terikatnya, sedangkan dalam kajian ini variabel terikatnya ialah kinerja guru.

Berdasar kepada berbagai penelitian terdahulu tersebut, bisa diambil simpulan bahwasanya kompetensi profesional dan motivasi kerja jadi faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Berbagai penelitian mencerminkan bahwa peningkatan kompetensi profesional, pengembangan profesional berkelanjutan, pemanfaatan teknologi pembelajaran, mindfulness, dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja guru. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu dilaksanakan pada guru sekolah dasar, guru sekolah menengah, guru PNS, maupun guru secara umum, dan lebih banyak menitikberatkan pada konteks pendidikan umum. Lalu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja atas kinerja guru Agama Buddha di Jawa Tengah masih sangat

terbatas. Kajian ini mempunyai kebaruan karena mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan dengan fokus pada populasi guru Agama Buddha di Jawa Tengah. Maka, kajian ini diupayakan memberi kontribusi empiris yang lebih spesifik terhadap pengembangan kualitas pendidikan agama Buddha lewat peningkatan kompetensi profesional dan motivasi kerja guru.

B. Kerangka Teoritis

1. Kompetensi Profesional

a. Definisi Kompetensi Profesional

Teori Kompetensi yang dikembangkan oleh David C. McClelland (1973) Konsepnya itu jadi salah satu landasan teoritis yang penting dalam pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia, termasuk kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru. Menurut McClelland, kompetensi dipahami sebagai karakteristik mendasar yang terdapat dalam diri seseorang dan memiliki hubungan sebab-akibat dengan kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja yang efektif maupun mencapai tingkat kinerja yang unggul dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karakteristik dasar ini tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung, tetapi juga meliputi aspek-aspek internal yang lebih mendalam, seperti kepribadian, nilai, motivasi, serta konsep diri yang mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak dan merespons tuntutan pekerjaan.

Mengacu pada teori demikian, kompetensi profesional mencakup lima komponen utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), konsep diri (*self-concept*), sifat pribadi (*traits*), dan motif (*motives*). Dalam konteks profesi guru, kelima komponen ini saling terkait dan berperan dalam membentuk profil profesional seorang pendidik. Pengetahuan ialah penguasaan materi ajar serta pemahaman teoritis mengenai bidang ilmu dan pedagogi yang relevan.

Lalu, keterampilan merupakan kemampuan praktis yang tercermin dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan metode mengajar yang efektif, penggunaan media dan teknologi, serta kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran secara tepat. Keterampilan ini menjadi indikator operasional yang dapat diamati dalam praktik profesional seorang guru. Konsep diri meliputi keyakinan, sikap, nilai, dan persepsi guru mengenai dirinya sebagai seorang pendidik. Konsep diri yang kuat akan mendorong guru untuk bertindak percaya diri, menunjukkan komitmen tinggi, dan bersedia mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Selanjutnya, sifat pribadi merupakan karakteristik kepribadian yang relatif stabil dan mempengaruhi gaya kerja seorang guru, seperti kedisiplinan, integritas, empati, komunikasi, dan kesabaran. Sifat-sifat ini berkontribusi terhadap kemampuan guru dalam membangun interaksi yang positif, menciptakan suasana

belajar yang kondusif, dan menumbuhkan kedekatan psikologis dengan peserta didik. Adapun motif mengacu pada dorongan internal yang menggerakkan tindakan guru, misalnya keinginan untuk berprestasi, memberikan layanan pembelajaran terbaik, atau membantu perkembangan potensi peserta didik. Motif yang kuat akan menghasilkan dedikasi dan komitmen yang konsisten dalam melaksanakan tugas profesional.

Maka, berdasar pemikiran McClelland, kompetensi profesional guru dapat dipahami sebagai suatu integrasi menyeluruh antara kapasitas kognitif, keterampilan praktis, karakter personal, dan dorongan internal yang secara simultan berkontribusi terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kompetensi profesional bukan sekadar kecakapan teknis atau penguasaan materi, tetapi merupakan gabungan dari berbagai karakteristik internal yang saling berinteraksi dan menentukan efektivitas pelaksanaan tugas keguruan. Penelitian internasional terkini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan pedagogis, tetapi juga kompetensi relasional yang meliputi kemampuan membangun hubungan positif, komunikasi yang efektif, serta interaksi yang mendukung perkembangan peserta didik. Kompetensi guru yang kuat memungkinkan terciptanya lingkungan belajar yang lebih efektif dan mendukung ketercapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Perspektif ini memberikan pemahaman yang komprehensif bahwa kualitas profesional seorang guru ditentukan oleh apa yang ia ketahui dan mampu lakukan, dan oleh siapa dirinya sebagai pribadi dan motivasi yang mendorongnya dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

b. Perspektif Kompetensi Profesional dalam Pendidikan (Nasional)

Perspektif pendidikan nasional di Indonesia menempatkan kompetensi profesional gurunya jadi satu dari beberapa contoh pilar pokok guna menjalankan pendidikan yang berkualitas. Ketentuan ini ditegaskan lewat UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mendefinisikan kompetensi profesional menjadi kecakapan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan dalam. Penguasaan tersebut mencakup aspek substansi keilmuan, sampai meliputi pemahaman terhadap struktur dan metodologi keilmuan, dan kemampuan mengaitkan materi pembelajaran dengan karakter peserta didik dan realitas kehidupan sehari-hari.

Ketentuan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 memperluas cakupan kompetensi profesional dengan menekankan pentingnya kemampuan guru dalam mengembangkan bahan ajar secara kreatif dan inovatif, memahami standarisasi kompetensi dan kompetensi dasarnya, dan memaksimalkan IPTEK pada proses pembelajaran. Perkembangan teknologi digital menuntut guru untuk mempunyai kompetensi digital sebagai bagian dari kompetensi

profesional. Penguasaan teknologi pendidikan memungkinkan guru menyusun pembelajarannya yang lebih interaktif, fleksibel, dan cepat tanggap akan kebutuhannya siswa pada era digital. Kompetensi digital juga terbukti mendukung efektivitas proses pembelajaran dan keterlibatan siswa dalam aktivitas belajar. Kompetensi profesional, Maka, berkaitan dengan penguasaan materi, bahkan menuntut kemampuan adaptif, inovatif, dan reflektif dalam merancang serta menjalankan pembelajaran yang optimal dan selaras akan kemajuan jaman.

Secara keseluruhan, kompetensi profesional guru pada tingkat nasional menuntut adanya keseimbangan antara penguasaan keilmuan, keterampilan pedagogis, dan kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pendidikan. Konteks guru Agama Buddha di Jawa Tengah mencerminkan bahwa kompetensi tersebut mempunyai peran strategis, karena pembelajaran berorientasi pada aspek kognitif, sampai mencakup pembentukan karakter serta pengembangan nilai-nilai spiritual peserta didik.

c. Kompetensi Profesional dalam Perspektif Buddhis

Perspektif ajaran Buddha memandang kompetensi profesional guru sebagai suatu kesatuan antara pengetahuan, keterampilan, serta kualitas moral dan spiritual. Seorang guru ideal mencerminkan nilai-nilai utama seperti *paññā* (kebijaksanaan), *sīla* (*moralitas*), dan *samādhi* (*konsentrasi*), yang menjadi fondasi dalam

pembentukan pribadi pendidik yang utuh dan seimbang. Ajaran Buddha juga menempatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai kualitas penting yang harus dikembangkan oleh seorang pendidik. Dalam Mangala Sutta dijelaskan bahwa luas dalam pengetahuan (*bahusacca*), memiliki keterampilan (*sippa*), dan disiplin yang terlatih dengan baik (*vinayo ca susikkhito*) merupakan berkah utama dalam kehidupan (*Sn 2.4*).

Peran guru Agama Buddha tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga sebagai teladan hidup atau *kalyāṇamitta* (sahabat yang baik) yang membimbing peserta didik dengan kebijaksanaan dan kasih sayang (*mettā*). Kompetensi profesional dalam perspektif ini tercermin lewat kemampuan menjabarkan ajaran Dhamma, sampai lewat kemampuan menghayati dan menjalankan nilainya pada pola hidup keseharian. Itu selaras dengan Sigalovada Sutta yang menjabarkan bahwa seorang guru memiliki tanggung jawab untuk melatih peserta didik dengan baik, mengajarkan pengetahuan secara menyeluruh, serta membantu murid mencapai keberhasilan melalui pendidikan yang benar (*DN.31*).

Berbagai literatur Buddhis menegaskan pentingnya karakter seperti kesabaran (*khanti*), kejujuran, serta welas asih sebagai bagian integral dari kepribadian pendidik. Nilai-nilai tersebut berkontribusi dalam menciptakan suasana pembelajaran yang harmonis dan

kondusif. Buddha menegaskan bahwa seseorang yang terlatih dalam pengendalian diri, tekun, dan memiliki kebijaksanaan akan mampu mengembangkan kualitas dirinya secara berkelanjutan (*Dhp. 24*). Nilai tersebut menjadi landasan penting bagi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya secara terus-menerus. Kompetensi profesional guru Agama Buddha pada akhirnya mencerminkan integrasi antara aspek teknis, etis, dan spiritual yang saling melengkapi.

d. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Berbagai kajian teoretis dan regulasi pendidikan menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas kinerja profesional. Indikator tersebut meliputi: (1) penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam; (2) kemampuan mengembangkan bahan ajar secara kreatif dan inovatif; (3) kemampuan menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang efektif; (4) kemampuan memanfaatkan media dan teknologi dalam pembelajaran; (5) kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran secara tepat, objektif, dan berkelanjutan; serta (6) kemampuan mengembangkan diri secara terus-menerus. Konteks guru Agama Buddha di Jawa Tengah menuntut agar indikator-indikator tersebut dipadukan dengan nilai-nilai ajaran Buddha, seperti welas asih, etika, dan kebijaksanaan. Integrasi tersebut memiliki peranan

penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang tidak semata-mata menitikberatkan pada pencapaian akademiknya, sampai bisa mendorong pemupukan karakter serta perkembangan spiritual peserta didik secara menyeluruh. Di cakupan ini, guru sebagai fasilitatornya yang membantu siswanya mendapat pengetahuan, sampai juga mempunyai tanggung jawab sebagai pembimbing dalam pengembangan nilai moral dan spiritualnya. Kemampuan guna melaksanakan refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran juga menjadi elemen sentral dari kompetensi profesional gurunya. Guru yang secara konsisten mengevaluasi dan merefleksikan praktik pembelajarannya akan lebih mudah mengenali berbagai kelemahan maupun kendala yang muncul selama proses pembelajaran. Hasil refleksi tersebut bisa dijadikan sebagai dasar untuk memperbaiki strategi pembelajaran, mengembangkan metode yang lebih sesuai, dan menyocokkan proses pembelajarannya dengan karakter dan kebutuhan peserta didiknya.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah sebuah dorongan dari dalam juga luar yang memberi pengaruh orang guna menjalankan tindakan, berperilaku, dan mencapai kinerja pada suatu lingkungan kerja. Di dalam perspektif psikologi organisasi, motivasi dipandang sebagai faktor penting karena menentukan tingkat usaha, komitmen, dan

kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Herzberg menekankan bahwa motivasi bukan sekadar dorongan sesaat, melainkan kondisi psikologis yang berkaitan dengan perasaan puas, bangga, dan makna yang dirasakan seseorang dari pekerjaannya. Penguatan empiris mengenai pandangan Herzberg terlihat pada kajian Saleem, Mahmood, & Mahmood (2010:160–162) yang mencerminkan bahwa faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

Menurut Herzberg, motivasi kerja terutama diberi pengaruh dari faktor intrinsik yang datang dari karakter pekerjaannya itu sendiri. Faktor-faktor seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kesempatan berkembang (*growth*) termasuk dalam kategori faktor motivator, yakni faktor yang berperan langsung dalam menumbuhkan semangat dan kepuasan kerja. Keberadaan faktor motivator membuat individu merasa bahwa pekerjaannya mempunyai nilai dan memberi ruang untuk berkembang secara profesional maupun pribadi. Temuan penelitian Malik & Naeem (2013:84–86) menguatkan hal ini dengan menjabarkan bahwa faktor motivator berperan signifikan dikala mendongkrak motivasi intrinsik dan produktivitas guru.

Herzberg juga memperkenalkan faktor higienis, yakni aspek-aspek yang tidak meningkatkan motivasi tetapi sangat menentukan ada atau tidaknya ketidakpuasan kerja. Faktor higienis mulai dari gajinnya, kondisi kerjanya, relasi dengan rekannya, kebijakan organisasi, dan kualitas supervisi. Apabila faktor higienis tidak terpenuhi, individu akan merasakan ketidaknyamanan, stres, atau penurunan semangat kerja. Maka, faktor higienis berfungsi sebagai dasar yang harus dipenuhi agar individu bisa bekerja tanpa hambatan psikologis. Penelitian Hussain & Rehman (2013:45–47) mengonfirmasi bahwa kekurangan pada faktor higienis seperti gaji dan keadaan kerja menyebabkan ketidakpuasan signifikan meskipun faktor motivator tersedia.

Teori Herzberg menegaskan bahwa motivasi dan ketidakpuasan kerja berada pada dua dimensi yang berbeda. Pemenuhan faktor higienis hanya menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak secara otomatis meningkatkan motivasi. Sebaliknya, motivasi akan tumbuh apabila faktor motivator hadir dan dirasakan sebagai bagian dari pengalaman kerja. Meningkatkan gaji atau memperbaiki fasilitas fisik tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja; yang diperlukan ialah penciptaan kondisi kerja yang memberi ruang bagi individu untuk berkembang dan merasakan pencapaian. Itu selaras dengan penelitian Alshamri, Shahwan, &

Qattan (2017:12–14) yang menegaskan bahwa faktor motivator lebih menentukan peningkatan motivasi dibanding faktor higienis.

Motivasi kerja dalam pandangan Herzberg berkaitan erat dengan pencapaian dan perasaan kompeten dalam menjalankan tugas. Ketika seseorang merasa berhasil menyelesaikan pekerjaan, menerima pengakuan, atau dipercaya untuk memegang tanggung jawab tertentu, maka dorongan internalnya untuk meningkatkan kinerja akan bertambah kuat. Pekerjaan yang memungkinkan ekspresi kemampuan dan kreativitas juga menjadi sumber motivasi yang berkesinambungan. Ajaran Buddha juga menggambarkan pentingnya pencapaian batin ini bahwa, yang berusaha dengan tekun, penuh perhatian, dan disiplin diri, ia akan mencapai kebahagiaan (*Dh.24*).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh aspek material, sampai oleh aspek psikologis dan spiritual. Guru yang merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya, mendapatkan penghargaan atas tugas yang dilaksanakan, dan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, cenderung mempunyai motivasi tinggi. Teori Herzberg relevan dipakai untuk memahami bagaimana guru bisa menjalankan perannya secara optimal lewat dukungan yang menumbuhkan faktor motivator dan mengurangi ketidakpuasan kerja.

Berdasar kepada teori Dua Faktor Herzberg, motivasi kerja bisa diambil simpulan sebagai kondisi psikologis yang muncul

akibat hadirnya faktor intrinsik yang memberi makna, tantangan, dan peluang untuk berkembang dalam pekerjaan. Lalu, faktor higienis berfungsi sebagai penyangga yang mencegah munculnya ketidakpuasan, namun tidak secara langsung menimbulkan motivasi. Maka, peningkatan motivasi memerlukan perhatian terhadap penguatan faktor motivator, bukan hanya pemenuhan kebutuhan dasar atau fasilitas kerja.

Secara keseluruhan, teori Herzberg mencerminkan bahwa motivasi kerja tercipta ketika individu merasakan pengalaman kerja yang positif, penuh makna, dan mendukung perkembangan diri. Lingkungan kerja yang hanya memenuhi faktor higienis tidak akan menghasilkan motivasi yang kuat tanpa disertai faktor motivator. Upaya peningkatan motivasi kerja di berbagai bidang, termasuk pendidikan, perlu diarahkan pada pengembangan pengalaman kerja yang memungkinkan pencapaian, pengakuan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan pertumbuhan profesional.

b. Konsep Motivasi Kerja guru

Konsep motivasi kerja guru dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg didasarkan pada pemahaman bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi terutama oleh faktor-faktor intrinsik yang berkaitan langsung dengan pengalaman guru dalam menjalankan profesinya. Dalam kerangka ini, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan psikologis yang membuat guru

bersemangat, menunjukkan komitmen, serta berupaya secara optimal dalam melaksanakan tugas pengajaran, pendidikan, dan pembimbingan peserta didik.

Menurut Herzberg, motivasi kerja guru bersumber dari dua kelompok faktor utama, yaitu faktor motivatornya dan faktor higienis. Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berkaitan dengan esensi pekerjaan guru, misalnya pencapaian dalam proses pembelajaran, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab profesional, serta kesempatan berkembang dalam karir. Ketika faktor motivator terpenuhi, guru akan merasakan kepuasan, kemajuan, dan makna dalam pekerjaannya, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara signifikan. Penelitian internasional terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Guru yang memiliki dorongan internal yang kuat menunjukkan komitmen profesional yang lebih tinggi, lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya, serta mampu mempertahankan kualitas pembelajaran secara konsisten.

Guru yang memperoleh pengakuan atas prestasi kerjanya menunjukkan tingkat kepuasan dan komitmen profesional yang lebih tinggi dibandingkan guru yang hanya memperoleh dukungan finansial semata. Faktor higienis terdiri atas aspek-aspek eksternal seperti gaji, kondisi kerja, relasi dengan rekan sejawat, kebijakan

sekolah, dan kualitas kepemimpinan. Faktor ini tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi sangat berpengaruh terhadap munculnya ketidakpuasan kerja apabila tidak terpenuhi. Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang memadai, kebijakan yang adil, dan hubungan interpersonal yang harmonis menjadi prasyarat penting agar guru dapat bekerja secara nyaman dan bebas dari tekanan.

Faktor motivator memiliki peranan yang lebih dominan, karena guru cenderung memperoleh makna dan kepuasan kerja dari keberhasilan peserta didik, proses pembelajaran yang efektif, pengakuan profesional, serta perkembangan kompetensi pedagogik maupun profesional. Ketika guru merasa mampu meningkatkan prestasi belajar siswa, menerima penghargaan, atau dipercaya untuk merancang pembelajaran secara mandiri, hal tersebut berkontribusi langsung terhadap meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja. Sachau (2007: 377–380) menegaskan bahwa teori Herzberg tetap relevan dalam konteks modern karena penelitian psikologi positif terus mendukung peran kuat motivator intrinsik terhadap performa kerja.

Pemenuhan faktor higienis berfungsi lebih sebagai pencegah ketidakpuasan. Gaji yang tidak memadai, beban kerja yang berlebih, kurangnya dukungan fasilitas, atau kebijakan sekolah yang kurang jelas dapat menurunkan semangat kerja guru. Walaupun pemenuhan

faktor higienis tidak menciptakan motivasi, faktor ini tetap menjadi dasar agar guru dapat bekerja dengan tenang dan dapat fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Akdemir (2020:5–6) menemukan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja, meskipun faktor-faktor tersebut tidak memiliki efek langsung pada peningkatan motivasi intrinsik.

Guru agama umumnya menemukan motivasi dari kebermaknaan tugas mereka sebagai teladan moral, pembimbing spiritual, serta penyampai nilai-nilai luhur kepada peserta didik. Faktor motivator seperti makna pekerjaan, pengakuan moral, serta kesempatan mengembangkan kompetensi keagamaan mempunyai peranan sentral menyusun motivasi kerja guru agama.

Motivasi kerja guru menurut Herzberg dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor ekstrinsik yang menciptakan kenyamanan kerja dan faktor intrinsik yang menumbuhkan kepuasan dan makna profesional. Motivasi kerja akan meningkat apabila faktor higienis dipenuhi secara memadai dan faktor motivator diperkuat melalui penghargaan, tanggung jawab, pencapaian, serta kesempatan pengembangan diri.

Teori Herzberg menekankan bahwa peningkatan motivasi kerja guru tidak dapat hanya mengandalkan perbaikan aspek material atau administratif. Upaya tersebut perlu diimbangi dengan penciptaan pengalaman kerja yang bermakna, apresiatif, dan

mendukung pertumbuhan profesional guru. Pendekatan holistik yang memperhatikan kedua kelompok faktor ini secara seimbang menjadi kunci dalam membangun motivasi kerja guru yang kuat dan berkelanjutan.

c. Motivasi kerja dalam perspektif Buddhis

Perspektif Buddhis memaknai motivasi kerja tidak semata-mata sebagai dorongan untuk mencapai tujuan yang bersifat material, melainkan sebagai proses batin yang berlandaskan kesadaran, kebijaksanaan, serta niat yang benar. Konsep motivasi dalam ajaran Buddha berkaitan erat dengan *cetana* (niat atau kehendak), yang dipandang sebagai dasar dari setiap tindakan manusia. Niat yang baik akan menghasilkan tindakan yang baik, sehingga dalam konteks pekerjaan, motivasi yang dilandasi niat yang benar akan mendorong individu untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas serta selaras dengan nilai-nilai kebajikan.

Ajaran Buddha juga menekankan pentingnya *Sammā Vāyāma* (usaha yang benar) sebagai sebuah elemen dalam Jalan Mulia Berunsur Delapan. Konsep ini mencerminkan upaya sungguh-sungguh individu dalam mengembangkan kualitas diri, mencegah munculnya kondisi batin yang tidak baik, serta menumbuhkan dan mempertahankan hal-hal yang bermanfaat. Relevansinya dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa aktivitas bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga

oleh kesadaran internal untuk senantiasa memperbaiki diri dan memberikan kontribusi yang optimal.

Motivasi kerja dalam perspektif Buddhis juga berkaitan erat dengan pengembangan nilai-nilai seperti *virīya* (semangat atau usaha yang gigih), *khanti* (kesabaran), dan *mettā* (cinta kasih). Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab, tekun, serta memiliki kepedulian terhadap sesama. Seorang guru Agama Buddha, misalnya, menjalankan tugasnya tidak hanya sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dalam menyebarluaskan ajaran Dhamma serta mendukung perkembangan spiritual peserta didik.

Sejumlah kajian akademik di bidang pendidikan Buddhis menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual memberi kontribusi positif atas kenaikan kinerja gurunya. Guru yang memiliki motivasi intrinsik berbasis spiritual cenderung menunjukkan konsistensi, komitmen yang tinggi, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan sikap yang lebih bijaksana (Sutrisno, 2020; Haryono, 2019). Kesadaran diri yang berkembang melalui pemahaman ajaran Dhamma juga mendorong guru untuk konsisten mendongkrak kualitas dirinya, baik dari aspek profesionalnya sampai spiritualnya.

Temuan penelitian lain dalam jurnal pendidikan Buddhis mengindikasikan bahwa praktik meditasi dan refleksi diri memiliki

peran signifikan dalam memperkuat motivasi kerja. Aktivitas tersebut membantu individu dalam mengelola emosi, meningkatkan konsentrasi, serta menumbuhkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai makna pekerjaan dan tujuan hidup (Wijaya, 2021; *Smaratunga Journal of Buddhist Studies*, 2022). Itu menegaskan bahwasanya motivasi kerja diberi pengaruh dari faktor eksternal, seperti penghargaan dan lingkungan kerja, sampai kondisi batin serta kualitas kesadaran individu.

Berdasar kepada uraian tersebut, motivasi kerja dalam perspektif Buddhis dapat dipahami sebagai dorongan internal yang berakar pada niat yang benar, usaha yang penuh kesadaran, serta nilai-nilai kebajikan. Orientasi motivasi ini tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga pada pengembangan kualitas diri dan pemberian manfaat bagi orang lain. Konteks guru Agama Buddha di Jawa Tengah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berlandaskan ajaran Buddha berpotensi meningkatkan kinerja sekaligus membentuk pribadi pendidik yang berintegritas, penuh welas asih, dan bijaksana.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Teori Dua Faktor Herzberg menjabarkan dimana motivasi kerja diberi pengaruh dari dua kelompok faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Keduanya mempunyai fungsi yang berbeda dikala menyusun motivasi kerja, baik dalam konteks

organisasi secara umum maupun dalam profesi guru. Faktor motivator bersifat internal dan mampu membangun motivasi positif yang bersumber dari dalam diri guru, sedangkan faktor higienis bersifat eksternal dan berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja. Penelitian Akdemir (2020: 5–6) menunjukkan bahwa motivasi guru cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik daripada faktor ekstrinsik, karena motivator memberi pengaruh kuat pada kepuasan kerja.

1) Faktor Motivator (*Motivator Factors*)

Yakni faktor intrinsik yang berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan memberi kontribusi terhadap peningkatan rasa puas serta motivasi tinggi. Faktor ini menjadi inti dari pembentukan motivasi kerja guru karena berhubungan erat dengan nilai, makna, dan pencapaian dalam tugas mengajar. Faktor motivator tersebut meliputi beberapa aspek.

- a) Pencapaian (*Achievement*), yaitu kondisi di mana guru merasa termotivasi ketika berhasil mencapai tujuan pembelajaran, meningkatkan prestasi peserta didik, atau menyelesaikan tugas dengan baik sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi.
- b) Pengakuan (*Recognition*), yaitu bentuk apresiasi dari kepala sekolah, rekan sejawat, atau peserta didik atas kinerja guru yang dapat meningkatkan semangat dan rasa

dihargai. Temuan Badeg (2020: 357) menyatakan bahwa pengakuan dan kesempatan berkembang merupakan prediktor paling kuat terhadap kepuasan dan motivasi guru.

- c) Tanggung Jawab (*Responsibility*), yaitu kepercayaan yang diberikan kepada guru, seperti kebebasan merancang pembelajaran atau mengelola kegiatan sekolah, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap tugas dan memicu motivasi kerja.
- d) Kesempatan Berkembang (*Growth and Advancement*), yaitu peluang untuk mengikuti pelatihan, pengembangan karier, atau kenaikan pangkat yang memberikan dorongan bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dirinya.
- e) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*), yaitu tugas mengajar yang bermakna, menantang, dan sesuai bidang keahlian sehingga mampu menumbuhkan motivasi intrinsik bagi guru.

2) Faktor Higienis (*Hygiene Factors*)

Faktor higienis jadi faktor - faktor ekstrinsik yang tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi ketidakhadirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja guru. Faktor ini terutama berkaitan dengan kondisi lingkungan dan kebijakan organisasi sekolah. Faktor higienis tersebut meliputi beberapa aspek.

- a) Gaji dan Kesejahteraan (*Salary and Benefits*), yaitu kompensasi atau kesejahteraan yang jika tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan, namun jika layak mampu menciptakan kenyamanan dasar dalam bekerja.
- b) Kondisi Kerja (*Working Conditions*), yaitu fasilitas sekolah, ruang kelas yang kondusif, dan sarana pembelajaran yang memadai yang sangat mempengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja.
- c) Kebijakan dan Administrasi Sekolah (*School Policy and Administration*), yaitu kebijakan yang jelas, adil, dan tidak membebani sehingga mencegah frustrasi dalam pelaksanaan tugas.
- d) Hubungan dengan Rekan dan Pimpinan (*Interpersonal Relations*), yaitu hubungan harmonis antara guru dengan rekan kerjanya maupun pimpinan yang diperlukan guna menyusun iklim kerja positif. Hasil penelitian Akdemir (2020:5–6) juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dan dukungan sekolah sangat berperan dalam mengurangi ketidakpuasan guru, meskipun tidak meningkatkan motivasi secara langsung.
- e) Supervisi dan Kepemimpinan (*Supervision*), yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang suportif dan

memberikan bimbingan sehingga membantu guru mengurangi tekanan kerja dan bekerja lebih efektif.

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama yang mempunyai peran berbeda namun saling melengkapi. Faktor motivator mulai dari” pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang” jadi faktor yang menumbuhkan motivasi intrinsik serta meningkatkan kepuasan kerja guru. Sementara itu, faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan sekolah, hubungan kerja, dan kualitas supervisi berfungsi mencegah ketidakpuasan serta menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Studi Ibrahim et al. (2023: 1007–1009) menegaskan bahwa kombinasi faktor motivator dan higienis mampu menjelaskan dinamika motivasi secara komprehensif dalam konteks pendidikan. Peningkatan motivasi kerja guru harus dilakukan melalui kombinasi antara pemenuhan faktor higienis sebagai dasar kenyamanan dan penguatan faktor motivator yang memberikan makna serta kepuasan profesional. Dukungan rekan kerja, kepemimpinan yang suportif, serta tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja dan mendukung pelaksanaan tugas profesional secara optimal. Hasil penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih aktif mengikuti berbagai kegiatan

pengembangan profesional berkelanjutan. Keterlibatan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kualitas pembelajaran, dan efektivitas pelaksanaan tugas profesional guru di sekolah (Kholifah et al., 2024). Pendekatan yang seimbang terhadap kedua faktor tersebut akan menghasilkan motivasi kerja guru yang lebih stabil, mendalam, dan berkelanjutan.

3. Kinerja Guru

a. Definisi kinerja Guru

Kinerja guru pada perspektif James H. Stronge dipahami sebagai ukuran efektivitas guru dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Konsep ini menekankan bahwa guru merupakan faktor paling menentukan terhadap keberhasilan pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Penjelasan komprehensif mengenai efektivitas guru tertuang dalam buku *Qualities of Effective Teachers edisi ke-3* (2018) yang menempatkan guru efektif sebagai inti dari kualitas pendidikan. Temuan ERIC (2018:7-8)) menegaskan bahwa enam domain utama Stronge terbukti sangat menentukan kualitas pembelajaran karena bersifat terukur dan sistematis. Hal ini selaras dengan ajaran Buddha yang menyatakan bahwa seseorang disebut bijaksana apabila ia mampu menilai dengan benar dan berlaku adil, menggambarkan pentingnya kualitas pribadi dalam efektivitas seorang guru (*Dh.256*).

Efektivitas guru dipandang sebagai rangkaian praktik profesional yang terintegrasi dan bukan hanya tindakan instruksional yang bersifat sesaat. Tindakan guru dianggap efektif apabila mampu menggabungkan pengetahuan pedagogis, penguasaan materi, kemampuan teknis mengajar, serta kepekaan terhadap kebutuhan siswa. Penjabaran Stronge menunjukkan bahwa kualitas tindakan instruksional menjadi indikator langsung dari kinerja guru yang dapat diamati.

Pelaksanaan kinerja guru berlandaskan kerangka profesional yang sistematis dan terstandar. Kerangka tersebut mencerminkan prinsip-prinsip dasar pembelajaran yang efektif, termasuk kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar. Penerapan kerangka ini menghasilkan konsistensi perilaku mengajar yang selaras dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik.

Profesionalisme menjadi bagian penting dalam definisi kinerja guru pada teori Stronge. Etika kerja, integritas, kemampuan bekerja sama, dan komitmen terhadap perbaikan kompetensi disebut sebagai karakter utama guru yang berkinerja tinggi. Hubungan antara profesionalisme dan efektivitas terbentuk melalui tindakan pedagogis yang bertanggung jawab dan berkesinambungan.

Interaksinya diantara guru dan siswanya menjadi salah satu aspek yang mencerminkan efektivitas kinerja guru dalam

pelaksanaan pembelajaran. Hubungan yang harmonis, komunikasi yang terbuka dan hangat, serta kemampuan guru dalam membangun kedekatan emosional yang positif dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi belajar dan pencapaian akademik siswa. Interaksi yang berlangsung secara berkualitas menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam menyampaikan materi atau mengelola pembelajaran, tetapi juga oleh kompetensi sosial dan kemampuan membangun hubungan emosional yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

Pemaparan Stronge menegaskan bahwa kinerja guru merupakan produk integrasi kompetensi, perilaku mengajar, nilai profesional, serta kualitas hubungan interpersonal yang dibangun guru di lingkungan belajar. Pemahaman ini menempatkan guru sebagai agen perubahan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kerangka teori Stronge memberikan definisi komprehensif mengenai kinerja guru sebagai wujud efektivitas profesional yang tampak melalui tindakan nyata di kelas. Stronge & Associates (2023:12-14) menekankan bahwa guru efektif menunjukkan konsistensi perilaku dan praktik berbasis riset sehingga berdampak signifikan pada perkembangan siswa.

Kinerja guru menurut James H. Stronge (2018) menggambarkan bahwa efektivitas guru merupakan inti dari kualitas

pendidikan. Kinerja guru dianggap sebagai hasil dari perpaduan kompetensi profesional, kualitas instruksional, integritas profesi, dan hubungan interpersonal yang membangun keberhasilan siswa. Konsep ini memposisikan kinerja guru sebagai refleksi langsung dari praktik profesional yang konsisten, terstruktur, dan berdampak positif terhadap perkembangan akademik maupun karakter peserta didik.

b. Kinerja guru dalam perspektif buddhis

Pandangan Buddhis memaknai kinerja guru tidak hanya sebagai capaian kerja yang bersifat teknis, melainkan juga sebagai perwujudan nilai-nilai Dhamma dalam praktik kehidupan sehari-hari. Kinerja guru mencerminkan kondisi batin yang tampak melalui sikap, perilaku, serta kualitas interaksi dengan peserta didik. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir hingga pada proses serta niat yang melandasi setiap tindakan. Hal tersebut sejalan dengan ajaran Buddha dalam *Cetanā Sutta (A.III.410)* bahwa niat (*cetanā*) merupakan faktor utama yang menentukan kualitas suatu perbuatan, sehingga kinerja guru dipahami sebagai perpaduan antara kompetensi profesional, proses pelaksanaan tugas, dan landasan moral yang mendasarinya

Konsep kinerja dalam ajaran Buddha berhubungan erat dengan *cetana* (niat) sebagai dasar dari setiap perbuatan. Kinerja yang baik berawal dari niat yang benar dan kesadaran penuh,

sehingga aktivitas mengajar dilakukan dengan tujuan yang membawa manfaat dan dilandasi nilai kebajikan. Guru yang memiliki niat positif cenderung melaksanakan tugas secara optimal, bertanggung jawab, serta berorientasi pada perkembangan peserta didik secara menyeluruh (Wijaya, 2021).

Nilai-nilai utama dalam ajaran Buddha seperti *paññā* (kebijaksanaan), *sīla* (moralitas), dan *samādhi* (konsentrasi) menjadi landasan penting dalam membentuk kualitas kinerja guru. Kebijaksanaan membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat selama proses pembelajaran, moralitas mengarahkan perilaku yang etis dan penuh tanggung jawab, sedangkan konsentrasi mendukung fokus dan ketekunan dalam menjalankan tugas. Ketiga aspek ini saling melengkapi dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermakna (Haryono, 2019).

Peran guru Agama Buddha tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga sebagai *kalyāṇamitta* (sahabat baik) yang membimbing peserta didik dengan cinta kasih (*mettā*) dan welas asih (*karuṇā*). Kinerja guru tercermin dari kecakapannya menyusun lingkungan belajar yang harmonis, memberi keteladanan, dan mendorong kemajuan karakter dan spiritual siswanya. Peran tersebut sejalan dengan ajaran Buddha dalam *Sigalovada Sutta* (D.III.180) yang menjelaskan tanggung jawab pendidik untuk membimbing murid dengan pengetahuan, keterampilan, dan

perlindungan moral, sehingga tercipta hubungan pendidikan yang mendukung perkembangan akademik maupun karakter peserta didik.

Sejumlah penelitian dalam pendidikan Buddhis menunjukkan bahwa praktik spiritual seperti meditasi, refleksi diri, dan pengendalian emosi berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Guru yang mampu menjaga keseimbangan batin cenderung memiliki kesabaran (*khanti*), semangat kerja (*viriya*), serta kemampuan menghadapi tantangan dengan sikap yang bijaksana. Stabilitas batin tersebut berdampak positif terhadap efektivitas pembelajaran (*Smaratungga Journal of Buddhist Studies*, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru dalam perspektif Buddhis dapat dipahami sebagai hasil integrasi antara kemampuan profesional, nilai moral, dan kualitas spiritual. Orientasi kinerja tidak hanya pada pencapaian hasil kerja hingga proses yang dilandasi niat baik, kesadaran, serta nilai-nilai kebajikan. Konteks guru Agama Buddha di Jawa Tengah menunjukkan bahwa kinerja yang berlandaskan ajaran Buddha mampu menghasilkan pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermakna dalam membentuk karakter dan perkembangan spiritual peserta didik. Prinsip ini sejalan dengan ajaran Buddha dalam *Cetanā Sutta* (A.II.410) yang menegaskan bahwa niat (*cetanā*) menjadi dasar dari

setiap tindakan, serta dalam *Sigalovada Sutta (D.III.180)* yang menguraikan tanggung jawab pendidik dalam membimbing peserta didik dengan kebijaksanaan, pengetahuan, dan keteladanan moral.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Teacher Effectiveness Theory dikembangkan oleh James H. Stronge, seorang pakar pendidikan yang meneliti karakteristik guru efektif. Teori ini dijelaskan secara mendalam dalam bukunya *Qualities of Effective Teachers* edisi ke-3 yang diterbitkan oleh ASCD pada 2018. Stronge menyatakan bahwa efektivitas guru merupakan pondasi utama keberhasilan pembelajaran dan berdampak langsung pada pencapaian siswa.

Stronge (2018) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dianalisis melalui kerangka berbasis riset yang disebut *Framework for Effective Teaching*. Kerangka ini mensintesis literatur global mengenai efektivitas guru dan menyoroti kompetensi inti yang harus dimiliki guru agar mampu mencapai performa mengajar yang optimal. Kerangka ini banyak dijadikan standar internasional dalam menilai kualitas kerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh standar efektivitas guru, mencakup:

a) Perencanaan pembelajaran

Kemampuan guru merancang tujuan, strategi, metode, dan materi pembelajaran yang relevan. Stronge menekankan bahwa perencanaan yang matang secara langsung mempengaruhi

kualitas pelaksanaan pembelajaran. Guru yang efektif mampu menyusun rencana pembelajaran secara sistematis sesuai kebutuhan peserta didik.

b) Pelaksanaan pembelajaran.

Stronge menegaskan bahwa guru yang efektif harus mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan strategi instruksional yang bervariasi, serta menyesuaikan pendekatan dengan gaya belajar siswa. Fokus teori ini adalah bahwa pengajaran bukan hanya penyampaian informasi, tetapi menciptakan proses belajar yang bermakna.

c) Manajemen kelas

Kecakapan guru memupuk lingkungan belajar yang aman, tertib, dan kondusif. Stronge (2018) menegaskan bahwa pengelolaan kelas yang baik meningkatkan fokus belajar siswa dan meminimalkan gangguan, sehingga menjadi salah satu indikator utama kinerja guru.

d) Asesmen dan evaluasi

Stronge menjabarkan bahwa guru efektif harus mampu melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap hasil belajar siswa melalui instrumen asesmen yang tepat. Penilaian tidak hanya digunakan untuk mengukur hasil, tetapi juga memberikan umpan balik terhadap perbaikan proses pembelajaran.

e) Interaksi dengan siswa dan profesionalisme

Stronge menekankan bahwa hubungan positif guru–siswa berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan prestasi akademik. Profesionalisme mencakup etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam meningkatkan kompetensi melalui pengembangan profesional berkelanjutan.

f) Pengembangan diri

Guru efektif harus terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, penelitian tindakan kelas, dan praktik reflektif. Stronge juga menyediakan indikator kualitas dan red flags untuk menilai sejauh mana guru memenuhi standar efektivitas yang ditetapkan dalam teori ini.

Teacher Effectiveness Theory karya James H. Stronge (2018) merupakan grand theory pendidikan modern yang memberikan landasan komprehensif dalam menilai kinerja guru. Teori ini memusatkan perhatian pada tujuh komponen utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, manajemen kelas, asesmen dan evaluasi, interaksi dengan siswa, profesional, dan pengembangan diri. Teori ini sangat relevan digunakan sebagai landasan teoritis pada kajian tentang kinerja guru dan menaikkan kualitas pembelajarannya secara holistik. Berbagai kajian internasional juga menegaskan bahwasannya kompetensi profesional ialah sebuah determinan pokok kinerja gurunya. Hasil kajian internasional mencerminkan bahwa tingkat kompetensi guru mempengaruhi efektivitas pembelajarannya

hingga keterlibatan dan pencapaian hasil belajar siswa. Guru dengan kompetensi yang tinggi cenderung mencerminkan perencanaannya, pelaksanaannya, dan evaluasi pembelajarannya yang lebih baik dibandingkan dengan guru dengan kompetensi yang rendah. Guru yang punya kompetensi profesional tinggi cenderung mampu membangun lingkungan belajar yang lebih produktif serta menghasilkan capaian akademik yang lebih baik dibandingkan guru dengan kompetensi yang lebih rendah (Nguyen, 2023).

d. Indikator penilaian Kinerja Guru

Indikator kinerja guru berdasarkan teori James H. Stronge dapat dijelaskan melalui enam dimensi utama yang menggambarkan kompetensi serta perilaku profesional seorang guru.

- 1) *Professional knowledge*, indikatornya mencakup penguasaan guru terhadap materi pelajaran secara mendalam, pemahaman terhadap kurikulum dan standar kompetensi, kemampuan menerapkan teori dan prinsip pedagogik dalam proses pembelajaran, serta pemahaman menyeluruh mengenai karakteristik, kebutuhan, dan keberagaman peserta didik. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa guru yang efektif harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat, baik secara konseptual maupun praktis.
- 2) *Instructional planning*, indikator kinerja meliputi kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang

sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada tujuan belajar. Guru juga harus mampu menentukan metode pembelajaran yang tepat, memilih sumber dan media belajar yang relevan, serta menerapkan strategi diferensiasi untuk mengakomodasi berbagai tingkat kemampuan, gaya belajar, dan kebutuhan individual peserta didik. Dimensi ini menekankan pentingnya kesiapan dan perencanaan matang sebelum pelaksanaan pembelajaran.

- 3) *Instructional delivery*, indikator mencakup kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan mudah dipahami, serta menerapkan variasi metode pembelajaran agar siswa lebih aktif dan terlibat. Guru juga diharapkan mampu memanfaatkan pertanyaan-pertanyaan tingkat tinggi (*higher-order thinking questions*) untuk mendorong kemampuan berpikir kritis peserta didik, sekaligus menciptakan pembelajaran yang interaktif, komunikatif, dan bermakna. Dimensi ini berfokus pada kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas.
- 4) *Assessment of and for learning* memiliki indikator seperti kemampuan guru dalam merancang dan menerapkan penilaian formatif dan sumatif secara proporsional, memberikan umpan balik yang cepat, jelas, dan konstruktif kepada siswa, serta memanfaatkan hasil asesmen sebagai dasar untuk melakukan

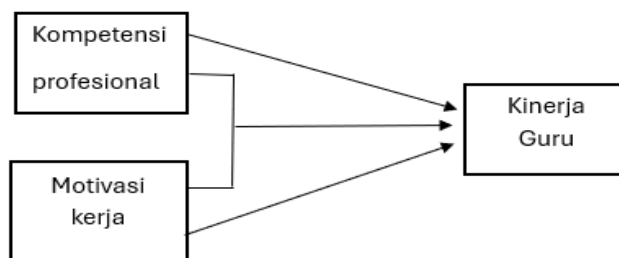
refleksi dan perbaikan pembelajaran. Dengan indikator tersebut, guru tidak hanya menilai hasil belajar, tetapi juga menjadikan penilaian sebagai bagian integral dari proses pembelajaran.

- 5) *Learning environment*, indikator kinerja mencakup keterampilan guru dalam mengelola kelas secara efektif, menciptakan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan positif, serta membangun hubungan yang hangat dan saling menghargai dengan peserta didik. Guru juga harus mampu mendorong motivasi belajar, meningkatkan partisipasi aktif, dan menumbuhkan budaya saling menghormati di antara peserta didik. Dimensi ini menekankan peran guru dalam menciptakan atmosfer kelas yang kondusif dan mendukung keberhasilan belajar.
- 6) *Professionalism*, indikator meliputi sikap etis, kedisiplinan, tanggung jawab profesional, kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat, serta keterampilan berkomunikasi secara profesional dengan orang tua maupun pihak sekolah. Guru juga diharapkan memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, maupun refleksi diri. Dimensi ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengajar, tetapi juga oleh integritas dan komitmen profesionalnya.

Berdasar kepada teori James H. Stronge, kinerja guru merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup pengetahuan profesional, kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian, keterampilan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta sikap dan perilaku profesional. Keenam dimensi tersebut saling melengkapi dan membentuk kerangka yang komprehensif untuk mengevaluasi kualitas guru secara objektif dan terukur. Dengan indikator yang jelas, sistematis, dan relevan, model Stronge memberikan arah yang tegas menjadi usaha mendongkrak kualitas kinerja gurunya, yang kemudian berefek positif terhadap mutu pembelajaran dan perkembangan peserta didik secara optimal.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikirnya kajian dibuat guna memberi gambaran relasi diantara variabel bebas dan variabel terikat yang menjadi fokus penelitian. Variabel bebasnya kajian ini memakai kompetensi profesional (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan terikatnya ialah kinerja guru Agama Buddha (Y). Kerangka berpikirnya dipakai sebagai dasar untuk menjabarkan dugaan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja, baik secara satu-satu atau sendiri maupun dengan sama-sama, mempunyai hubungan dan pengaruh atas kinerja guru Agama Buddha.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Kerangka pemikiran peneliti

Gambar 2.1 menggambarkan korelasi antara Kompetensi Profesional, Motivasi kerja dan Kinerja guru agama Buddha di provinsi Jawa Tengah.

Kajian ini memprediksi bahwa semakin tinggi kompetensi profesional dan motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan peran sebagai pendidik agama Buddha. Kombinasi kedua faktor ini diduga memberikan pengaruh secara simultan yang lebih besar dibandingkan jika keduanya berdiri sendiri. Hubungan kausal antara ketiga variabel ini diuji secara kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih objektif dan empiris.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasar kepada kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini merupakan jawaban, prediksi, atau dugaan sementara yang berkaitan dengan masalah yang diajukan dalam penelitian (Sugiyono, 2021:99), yakni:

H1 : Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3 : Kompetensi profesional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.