

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Kesejahteraan Guru

a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Menurut Alansori dalam Andriani (2023, hlm. 32) kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kondisi individu yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya serta meningkatkan kualitas diri. Sedangkan menurut Busro dalam Wahyudin (2020, hlm. 141) mengemukakan bahwa kesejahteraan adalah kondisi seimbang antara kemakmuran lahir dan ketentraman sebagai bentuk kesejahteraan batin. Lebih spesifik, kesejahteraan guru merupakan bentuk pemberian kompensasi atas jasa yang telah diberikan (Ananda, 2019, hlm. 222). Sedangkan menurut Chrispina dalam Hikmah (2017, hlm. 44) menekankan bahwa kesejahteraan guru tidak terbatas pada gaji, melainkan mencakup rasa aman saat bekerja yang dapat memengaruhi maksimalitas guru dalam mengajar dan memengaruhi tingkat keberhasilan siswa.

Definisi-definisi tersebut selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Busro, dimana kemakmuran sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merujuk pada kondisi kecukupan, dan gaji atau kompensasi merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai standar hidup yang layak. Rasa aman saat bekerja merepresentasikan kesejahteraan batin, dimana individu akan merasa tentram, damai, aman, dan tenang jika hal tersebut ia dapatkan di lingkungan pekerjaannya.

Lebih lanjut Ibid dalam Wahyudin (2020, hlm. 141) mengidentifikasi dimensi kesejahteraan dapat diukur dengan dimensi kesejahteraan lahir (upah, kualitas tempat tinggal, kepemilikan aset) dan dimensi kesejahteraan batin (interaksi positif

dengan orang lain, pertumbuhan pribadi). Pendapat ini menegaskan bahwa upah merupakan komponen penting dari kesejahteraan, namun faktor-faktor non-materiil juga memiliki peran yang sama

Profesi guru di Indonesia masih berada di taraf yang belum menjanjikan. Hal tersebut dipicu oleh kesejahteraan yang belum didapat dengan baik dan semestinya oleh para guru yang telah mengabdikan diri di Indonesia. Menurut Jalal dan Supriadi dalam Ananda (2019, hlm. 222) menyatakan bahwa profesi guru belum menjanjikan dibanding profesi lainnya dikarenakan: (1) gaji dan tunjangan yang diterima belum layak, (2) banyaknya potongan gaji, (3) karir yang tidak jelas, (4) kenaikan pangkat yang rumit, (5) hubungan kerja yang belum profesional-kolegal, (6) kondisi kerja yang belum memadai, (7) sering terjadinya penundaan gaji yang tidak sesuai karena adanya praktik korupsi dari alur penerimaan pendapatan sebelumnya.

Berbagai fenomena yang diuraikan sudah menjadi rahasia umum, sehingga informasi tersebut akan mudah didapatkan oleh siapa pun, dalam bentuk lisan maupun berita-berita yang tersebar luas di media cetak atau internet. Dari seluruh uraian, gaji atau upah bukan menjadi satu-satunya tolak ukur kesejahteraan seorang guru, karena masih ada perihalan lain yang menjadi tolak ukurnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru merupakan kondisi dimana tercukupinya hak dan kebutuhan seorang guru baik secara materiil atau *nonmateriil* untuk menunjang tugas dan kewajibannya.

b. Hak Guru

Hak adalah suatu hal yang harus didapatkan dari pihak lain, atau menerima sesuatu yang didapat dari suatu hal yang dilakukan pihak tertentu yang bahkan diperbolehkan untuk dituntut secara paksa oleh si penerima (Sjamsulbachri, 2021, hlm. 67). Hak erat keterkaitannya dengan kewajiban, menurut Notonagoro dalam Sjamsulbachri (2021, hlm. 67) menyatakan bahwa kewajiban merupakan suatu hal

yang harus dilakukan oleh seorang individu. Hak dan kewajiban selalu beriringan, hak bisa didapat setelah kewajiban dilakukan, atau hak bisa diperoleh lebih dulu daripada kewajiban. Hak maupun kewajiban tidak selalu diterima atau diberikan dalam bentuk uang, sebagai contohnya warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga pemerintah melakukan kewajibannya lewat pemberian lowongan pekerjaan atau bantuan sosial (Sjamsulbachri, 2021, hlm. 68).

Definisi tentang kesejahteraan guru yang tertera pada sub judul sebelumnya, menyatakan bahwa kesejahteraan guru itu berupa kompensasi yang diterima guru setelah melakukan tugasnya, hal tersebut bisa disimpulkan bahwa memenuhi hak-hak guru berarti sudah menyejahterakan guru. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, hak-hak yang diperoleh guru adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan tersebut meliputi; gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan tunjangan maslahat yang terkait tugas guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh dan memanfaatkan sarana prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 5) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- 6) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- 7) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi sosial.
- 8) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan.
- 9) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.

10) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

c. Persepsi Kesejahteraan Guru

Menurut Mozkowitz dan Orgel dalam Saleh (2018, hlm. 80) persepsi merupakan proses dalam diri individu yang dipicu oleh stimulus yang diterimanya. Menurut Saleh (2018, hlm. 79) mengatakan bahwa persepsi merupakan dua proses yang saling terhubung, dimulai dari proses penginderaan yang menghasilkan stimulus, lalu dilanjutkan dengan penerimaan stimulus yang disebut proses persepsi.

Menurut Walgito dalam Asrori (2020, hlm. 52) pembentukan persepsi akan melalui tiga proses, yaitu sebagai berikut:

- 1) Seleksi: merupakan proses indera manusia menyaring rangsangan yang masuk baik berasal dari penglihatan, pendengaran, maupun perasaan dengan berbagai jenis intensitasnya.
- 2) Interpretasi: merupakan proses pengorganisasian informasi yang memiliki makna bagi individu yang mengalaminya. Proses ini dipengaruhi oleh beberapa hal yang ada pada diri individu, seperti pengalaman, kepribadian, daya pikir, dan sebagainya.
- 3) Reaksi: interpretasi dan persepsi dimunculkan dalam bentuk tingkah laku individu.

Persepsi yang muncul dari diri individu akan berbeda dengan individu lain, hal tersebut disebabkan karena ada hal yang memengaruhinya (Asrori, 2020, hlm. 52). Menurut Walgito dalam Asrori (2020, hlm. 52) persepsi itu adalah proses perhatian dan yang mempengaruhi perhatian ialah stimulus seperti: (1) intensitas stimulus, (2) ukuran stimulus, (3) perubahan stimulus, dll; dan luar individu seperti: (1) sifat individu dan (2) aktivitas yang sedang dijalani individu.

Sementara menurut Miftah Toha dalam Asrori (2020, hlm. 53) menyebutkan bahwa persepsi seseorang itu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti:

- 1) Faktor internal (intrinsik): kepribadian individu, harapan individu, fokus individu, keadaan fisik dan jiwa individu, prasangka awal individu, dan lain sebagainya.
- 2) Faktor eksternal (ekstrinsik): latar belakang pengetahuan, keluarga, wawasan, atau tingkat keasingan objek (stimulus) dalam pandangan individu.

Selanjutnya Miftah Toha juga menyatakan bahwa, persepsi juga bisa dipengaruhi oleh hal lain seperti:

- 1) *Frame of Reference*, merupakan sumber pengetahuan individu yang bisa dilatarbelakangi oleh pendidikan, wawasan, bacaan pribadi, dan lain sebagainya.
- 2) *Frame of Experience*, yaitu berdasarkan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh individu yang tidak luput dari lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan uraian terkait persepsi dan kesejahteraan guru tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi kesejahteraan guru merupakan anggapan individu tentang fakta kesejahteraan guru yang muncul dari proses penginderaan yang kemudian diproses dalam otak manusia menjadi sebuah pandangan atau pemikiran yang dapat memengaruhi keyakinan atau keputusan untuk bertingkah laku.

d. Indikator Persepsi Kesejahteraan Guru

Menurut Robbin dalam Syahputra & Putra (2020, hlm. 10) persepsi memiliki dua indikator, yaitu:

- 1) Penerimaan: merupakan proses fisiologis, dimana indera manusia akan menangkap rangsangan dari luar.
- 2) Evaluasi: merupakan proses pemberian nilai terhadap rangsangan-rangsangan yang telah masuk sebelumnya. Nilai yang diberikan (evaluasi) tidak akan bersifat objektif karena tiap individu memiliki pola pikir tersendiri untuk memberikan penilaian tersebut.

Sedangkan menurut Walgito dalam Syahputra & Putra (2020, hlm. 10-11) persepsi memiliki tiga indikator, yaitu:

- 1) Penyerapan terhadap rangsangan: Panca indera manusia akan menyerap rangsangan yang masuk, baik sesuatu hal yang dilihat, tercium, terdengar, teraba, ataupun terasa di lidah, yang nantinya akan menjadi gambaran atau tanggapan dalam benak manusia.
- 2) Pemahaman: Tanggapan atau gambaran yang telah tercipta akan diproses dengan cepat menjadi sebuah pemahaman bagi individu tersebut, yang dimana hal tersebut bisa dipengaruhi oleh hal-hal yang sebelumnya telah individu tersebut ketahui, atau alami.
- 3) Penilaian/Evaluasi: Setelah terbentuk pemahaman, individu akan memberikan nilai terhadap pemahaman tersebut berdasarkan nilai atau norma yang dimiliki individu tersebut, sehingga persepsi akan bersifat individual dan subjektif.

Berdasarkan kedua pendapat tentang indikator persepsi, peneliti menjadikan indikator persepsi menurut Robbin sebagai dimensi atau landasan dasar indikator persepsi kesejahteraan guru. Fokus variabel penelitian bukan hanya tentang persepsi, sehingga butuh fokus yang lebih mendalam agar indikator dapat mengukur variabel dengan sesuai. Dalam hierarki konseptualisasi variabel, dimensi berada di tingkat yang lebih luas dan abstrak dibanding dengan indikator, begitu juga dengan konsep penerimaan dan evaluasi, perlu analisis lebih lanjut agar spesifik dan terukur.

Mengacu pada dimensi penerimaan dan evaluasi tersebut, serta konsep kesejahteraan menurut Busro yang terdiri dari kesejahteraan lahir dan batin, maka indikator persepsi kesejahteraan guru dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Penerimaan informasi kesejahteraan guru pada aspek lahir
- 2) Penerimaan informasi kesejahteraan guru pada aspek batin
- 3) Evaluasi terhadap kondisi kesejahteraan guru pada aspek lahir
- 4) Evaluasi terhadap kondisi kesejahteraan guru pada aspek batin

Indikator penerimaan tentang kesejahteraan guru dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana sampel (mahasiswa) mengetahui sebuah informasi yang dijadikan item pertanyaan. Dimana informasi

tentang kesejahteraan guru ini akan terbagi menjadi informasi kesejahteraan guru pada aspek lahir dan batin. Mengacu pada pendapat menurut Ananda terkait kesejahteraan guru yang diartikan sebagai kompensasi, peneliti menjadikan hak-hak guru sebagai acuan kompensasi tersebut, karena hak dan kompensasi memiliki konsep yang sama. Menurut Ariadi dalam Pandari (2021, hlm. 170) kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja baik berupa fisik dan non fisik sesuai dengan kinerjanya kepada perusahaan. Hak juga memiliki konsep arti yang sama, dimana hak wajib didapatkan apabila seseorang telah menunaikan kewajibannya, wujudnya pun bisa berupa fisik atau non fisik. Dengan demikian peneliti menjadikan hak-hak guru berdasarkan Undang-undang RI nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang dicantumkan pada sub judul sebelumnya menjadi dasar penguraian tentang apa saja yang termasuk bagian dari kesejahteraan lahir dan batin.

Informasi kesejahteraan guru dalam aspek lahir difokuskan pada tiga komponen utama yang tercantum dalam Undang-undang RI nomor 14 Tahun 2005 Pasal 15 ayat (1) yaitu: (1) gaji pokok, (2) tunjangan profesi, dan (3) tunjangan khusus. Pemilihan ketiga aspek ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiganya merupakan elemen kompensasi yang relatif general, fundamental, dan mudah dipahami oleh khalayak luas. Gaji pokok merupakan fondasi utama dari penghasilan seorang guru, sehingga konsepnya bersifat general dan mendasar bagi setiap pekerja. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang didapatkan ketika guru sudah memiliki sertifikat profesional. Isu calon guru wajib mengikuti sekolah profesi bisa saja menuntut mahasiswa untuk mencari tahu informasi terkait tunjangan ini. Tunjangan khusus biasanya menjadi cara pemerintah untuk menarik minat masyarakat, khususnya calon guru untuk bersedia ditempatkan di daerah-daerah tertentu (seperti daerah terpencil)

sehingga hal tersebut juga menjadi isu yang tidak asing di kalangan masyarakat, termasuk bagi mahasiswa calon guru.

Komponen kompensasi lain seperti tunjangan yang melekat pada gaji (tunjangan suami istri, tunjangan anak), tunjangan masalahat, tunjangan fungsional (yang sering dan kali dikhususkan berdasarkan kinerja spesifik guru) cenderung bersifat spesifik dan kontekstual. Informasi mengenai mekanisme dan persyaratan tunjangan tersebut sering kali memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang regulasi kepegawaian guru dan kondisi kerja yang lebih detail. Dengan memfokuskan pada gaji pokok, tunjangan profesi, dan tunjangan khusus, informasi yang disampaikan akan lebih terarah, mudah dipahami, dan relevan bagi mahasiswa yang mungkin belum memiliki pemahaman mendalam tentang seluk beluk profesi guru. Hal ini akan menghindari potensi kebingungan atau bias informasi mengenai kesejahteraan guru pada aspek lahir (materil).

Indikator penerimaan informasi tentang kesejahteraan guru pada aspek lahir, dan indikator evaluasi informasi tentang kesejahteraan guru pada aspek lahir akan mengacu pada 3 komponen yang telah diuraikan sebelumnya, namun pada indikator evaluasi informasi tentang kesejahteraan guru terdapat konsep tambahan, yang mengacu pada Undang-undang RI nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 ayat (1) poin (a) yaitu: guru berhak untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Poin tersebut akan menjadi fokus utama pembentuk item pernyataan agar dapat mengukur sejauh mana mahasiswa memandang kesejahteraan guru di Indonesia. Secara singkat seharusnya guru itu kesejahteraannya terjamin karena adanya gaji dan tunjangan, namun mahasiswa akan menilai sendiri bagaimana realita kehidupan guru-guru di Indonesia.

Berdasarkan analisis terhadap Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 ayat (1) aspek kesejahteraan batin guru dapat terdefiniskan dari beberapa hak yang bersifat non-fisik yaitu:

- 1) Hak untuk memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas yang merupakan landasan utama bagi terciptanya kesejahteraan batin. Hal ini disebabkan karena hak tersebut akan mewujudkan rasa aman dan jaminan keselamatan yang esensial agar guru dapat berkontribusi secara optimal pada proses pembelajaran tanpa adanya kekhawatiran yang mengganggu.
- 2) Hak untuk memperoleh dan memanfaatkan sarana serta prasarana pembelajaran; berkontribusi terhadap ketenangan batin guru, mengingat ketersediaan fasilitas yang memadai akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
- 3) Kebebasan dalam memberikan penilaian terhadap hasil belajar siswa dan turut menentukan kelulusan merupakan aspek yang menunjang integritas profesional guru sekaligus memberikan kepuasan batin dalam menjalankan tanggung jawab akademik.
- 4) Kewenangan untuk memberikan penghargaan dan sanksi sesuai prinsip-prinsip pendidikan yang berlaku; diyakini berkontribusi pada kesejahteraan batin guru karena mereka merasakan adanya pengakuan terhadap peran dan wewenang dalam membentuk perkembangan karakter peserta didik.

Sebaliknya, terdapat beberapa hak yang tercantum dalam Undang-undang tersebut yang dinilai tidak secara langsung berkorelasi dengan aspek kesejahteraan batin dalam pemahaman yang lebih umum atau disebabkan oleh sifatnya yang lebih spesifik dan tidak secara universal dialami oleh seluruh guru dalam konteks tugas sehari-hari, yaitu hak atas kekayaan intelektual karena lebih berkaitan dengan perlindungan terhadap hasil karya atau inovasi individual guru. Demikian pula, kebebasan untuk berserikat dalam organisasi sosial lebih merupakan hak individual dalam ranah interaksi sosial, dan kesempatan untuk berperan dalam menentukan

kebijakan pendidikan merupakan ranah yang lebih luas dan seringkali berada di lingkup pengaruh pemerintah. Terakhir, kesempatan untuk mengembangkan kualifikasi akademik serta memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi bersifat lebih spesifik sehingga sulit untuk digeneralisasi tanpa mengetahui bagaimana budaya sekolah dan bagaimana sekolah memberikan pelatihan tersebut kepada guru-guru. Oleh karena itu, hal tersebut tidak bersifat general dan akan berpotensi bias jika dijadikan indikator.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14, definisi guru yang berhak mendapatkan hak-hak tersebut adalah guru yang didefinisikan sebagai pendidik profesional, dan profesional juga diartikan sebagai guru yang telah mendapatkan sertifikasi, hal tersebut mengindikasikan bahwa guru honorer tidak termasuk pada pemberian hak-hak tersebut. Namun pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa: setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama, serta pada Pasal 88 yang kurang lebih menjelaskan tentang hak pekerja atau buruh untuk mendapatkan upah minimum sesuai daerahnya. Landasan undang-undang tersebut menguatkan indikasi bahwa guru honorer juga memiliki kedudukan yang sama, sehingga hak-hak guru yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 bisa diberlakukan untuk semua guru.

Indikator penerimaan dan evaluasi memiliki 2 dimensi yang berbeda, dimana penerimaan mengarah pada informasi yang diterima, sedangkan evaluasi mengacu pada penilaian atau persepsi. Atas dasar analisis tersebut, maka 4 indikator yang telah diuraikan di atas akan diperlakukan menjadi 2 bagian yang berbeda. Indikator 1 dan 2 akan diberikan label sebagai variabel XP atau variabel X_1

yang digunakan untuk mengukur pengetahuan kesejahteraan guru, sedangkan indikator 3 dan 4 diberikan label sebagai variabel XE atau variabel X_1 yang digunakan untuk mengukur evaluasi atau persepsi mahasiswa terhadap kesejahteraan guru. Pemisahan ini hanya akan dilakukan untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif, sedangkan untuk uji asumsi klasik dan uji hipotesis, hanya data variabel XE yang digunakan dan kembali diberi label sebagai X_1 penelitian

2. Motivasi Menjadi Guru

a. Pengertian Motivasi Menjadi Guru

Menurut woolfolk dalam Suralaga (2021, hlm. 127) motivasi adalah kondisi internal dalam diri individu yang dapat membangkitkan, memberi arah, dan mempertahankan perilaku individu. Menurut Sardiman dalam Setiowati (2019, hlm. 36) motivasi merupakan proses perubahan energi dalam diri manusia menjadi sebuah perasaan sehingga memberikan respon terhadap tujuan. Motivasi memiliki konsep serupa dengan dorongan, kebutuhan, rangsangan, penghargaan, tujuan yang ditetapkan, penguatan, impian, dan sebagainya (Hermawan, 2020, hlm. 58). Sedangkan menurut Afandi dalam Mustika dan Syamsuddin (2022, hlm. 42) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri manusia karena terinspirasi untuk melakukan suatu aktifitas dengan senang hati, sehingga hasil aktivitas dapat berkualitas.

Motivasi juga dapat dimaknai dalam berbagai jenis perilaku atau keilmuan. Dalam konsep belajar, menurut Winkel dalam Suralaga (2021, hlm. 127) motivasi bisa dikatakan sebagai suatu daya yang menggerakkan diri siswa untuk belajar, yang sudah otomatis terjamin dalam pemberian arah kegiatan belajar, sehingga capaian siswa yang dikehendaki dapat terwujud. Sedangkan menurut Duncan dalam Hermawan (2020, hlm. 58) konsep motivasi dalam lingkup manajemen dapat diartikan sebagai usaha yang dapat memengaruhi perilaku individu untuk memaksimalkan

kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, motivasi sejatinya merupakan dorongan dalam diri manusia yang memicu perilaku untuk mencapai suatu tujuan, dorongan ini bisa bersumber dari berbagai hal, baik berupa suatu rangsangan (dari luar diri) maupun dari dalam diri individu.

Menurut Usman dalam Ananda (2019, hlm. 2) guru adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya. Secara khusus, guru mempunyai peran dan fungsi dalam mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa ketika pembelajaran sedang berlangsung (Ananda, 2019, hlm. 3). Selaras dengan pendapat tersebut, menurut Samana dalam Wahyudin (2020, hlm. 136) guru harus menjadi fasilitator pembelajaran yang dapat mengorganisasikan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien, memberi motivasi, memberi layanan konseling, serta memberikan *assesment* pada peserta didik. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, motivasi menjadi guru merupakan dorongan dari dalam dan luar diri individu yang memperkuat keinginan untuk menjalankan tugas dan kewajiban seharusnya seorang guru.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri. Pengelompokan macam jenis motivasi bisa didasarkan oleh banyak hal. Menurut Sardiman dalam Asrori (2020, hlm. 60) motivasi dapat dilihat dari hal yang membentuknya, yaitu:

- 1) Motif bawaan: motif yang sudah ada tanpa harus dipelajari, contoh: motif untuk makan, istirahat, dan bekerja.
- 2) Motif yang harus dipelajari: motif yang akan muncul karena dipelajari oleh diri individu, contoh: motif untuk belajar, motif untuk mengajar.

Sedangkan menurut Alex dalam Asrori (2020, hlm. 60-61) para psikolog mengklasifikasikan motif atau motivasi kepada 6 golongan:

- 1) Motif primer & sekunder: motif primer adalah motif yang tidak bergantung pada pengalaman diri individu, sedangkan motif sekunder bergantung.
- 2) Motif intrinsik dan ekstrinsik: motif intrinsik adalah motif yang akan berfungsi dengan sendirinya karena sudah ada dalam diri individu, sedangkan motif ekstrinsik adalah motif yang harus ada rangsangan dari luar diri individu.
- 3) Motif tunggal & motif bergabung
- 4) Motif mendekat & menjauh: motif mendekat terjadi apabila reaksi terhadap stimulus itu mendekat, dan sebaliknya jika reaksi terhadap stimulus itu menjauh, dapat disebut motif menjauh.
- 5) Motif sadar dan tak sadar: motif yang keduanya didasar oleh tingkat kesadaran saat bertingkah laku.
- 6) Motif *biogenetic*, *sociogenetic* dan *theogenetic*: motif *biogenetic* merupakan motif yang berasal dari diri manusia untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, sedangkan motif *sociogenetic* ialah motif yang muncul akibat kemampuan individu dalam mempelajari nilai-nilai sosial masyarakat, dan motif *theogenetic* merupakan motif yang muncul dari interaksi individu dengan Tuhannya

c. Motivasi Intrinsik

Menurut John W Santrock dalam Jaenudin & Sahroni (2021, hlm. 189) motivasi intrinsik merupakan keinginan individu untuk berkompeten, sehingga dapat melakukan suatu hal. Definisi tersebut masih bias, lebih dalam diungkapkan oleh Sardiman dalam Asrori (2020, hlm. 61) motivasi intrinsik merupakan motif yang tidak perlu ada pengaruh dari luar, karena motif atau dorongan tersebut telah secara murni terbentuk dalam diri individu. Pendapat John W Santrock dapat disempurnakan oleh pendapat Sardiman, sehingga maksud dari “keinginan” individu ini merupakan keinginan yang tidak dipengaruhi oleh sesuatu yang dia lihat, dengar, maupun ketahui. Menurut Jaenudin dan Sahroni (2021, hlm. 189)

menyatakan bahwa motivasi intrinsik dikategorikan sebagai motivasi yang muncul dari karakter diri individu yang telah dibawanya sejak lahir, dan sumber yang mendorong tumbuhnya motivasi tersebut ialah faktor endogen, faktor dunia dalam, dan faktor bawaan diri manusia.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, motivasi intrinsik bisa diartikan sebagai dorongan yang memicu tumbuhnya rasa ingin melakukan, mencapai, mengusahakan suatu hal yang sumbernya murni dari dalam diri manusia tanpa dipengaruhi oleh orang lain atau lingkungannya.

d. Indikator Motivasi Menjadi Guru

Menurut Woolfolk dalam Suralaga (2021, hlm. 65) motivasi intrinsik dapat muncul karena hal-hal yang bersumber dari internal: (1) minat atau *interest* (2) kenikmatan atau *enjoyment* (3) kebutuhan atau *needs* dan (4) rasa ingin tahu atau *curiosity*. Keempat sumber motivasi intrinsik menurut Woolfolk tersebut kemudian dijadikan acuan sebagai indikator motivasi intrinsik, maka motivasi menjadi guru dapat diukur menggunakan indikator:

- 1) Minat menjadi guru
- 2) Rasa senang atau nyaman dengan aktivitas keguruan
- 3) Kebutuhan pribadi bisa terpenuhi lewat profesi keguruan
- 4) Rasa ingin tahu terhadap profesi keguruan

Menurut Slameto dalam Ariadika & Purwaningsih (2019, hlm. 2) minat adalah perasaan tertarik pada suatu hal tanpa adanya paksaan dan cenderung membuat seseorang memberikan perhatian lebih terhadap hal tersebut. Minat seseorang dapat diekspresikan melalui pernyataan tentang dirinya yang menyukai suatu hal daripada hal lain, dan dapat dimanifestasikan lewat aksi atau partisipasinya dalam suatu kegiatan (Suralaga, 2021, hlm. 66). Berdasarkan dua pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa konsep minat menjadi guru itu adalah ketertarikan yang murni ingin menjadi guru, rasa suka terhadap kegiatan belajar mengajar dan

bentuk ekspresif diri yang mengarah pada sisi antusiasme untuk menjadi guru.

Enjoyment jika diartikan dalam bahasa Indonesia, mengandung arti kenikmatan, kesenangan, kegembiraan, atau kelezatan. *Enjoyment* dalam penelitian ini merupakan bagian dari konsep motivasi, sehingga kesenangan dan kegembiraan menjadi definisi yang cocok untuk mendeskripsikannya. Hal tersebut selaras dengan pendapat menurut Yuping Li dalam Pebrita (2022, hlm. 124) bahwa *perceived enjoyment* memiliki tiga indikator didalamnya, yaitu *happiness* (kesenangan), *Joy* (kenyamanan), dan *fun* (suka). Sedangkan *enjoyment* dalam konteks belanja *online* menurut Oktarini dan Wardana dalam Pebrita (2022, hlm. 124) merupakan kondisi pelanggan yang merasakan kenikmatan dengan adanya transaksi *online* sehingga cenderung akan melakukan pembelian secara *online* kembali. Definisi tersebut juga bisa menjadi acuan kesimpulan konsep *enjoyment* dalam motivasi menjadi guru, yaitu adanya rasa senang dan nyaman yang dirasakan oleh mahasiswa saat melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan seorang guru. Pekerjaan seorang guru dalam hal ini adalah sesuatu yang general, yang jelas sudah pernah dialami mahasiswa, sehingga rasa senang bisa dikondisikan menjadi rasa senang terhadap kegiatan praktik mengajar, senang dengan situasi kerja guru, serta menyenangkan kegiatan menyusun perangkat ajar. Sementara itu, rasa nyaman biasanya dihubungkan dengan lingkungan, maka nyaman ini akan dikategorikan menjadi rasa nyaman dengan lingkungan sekolah.

Needs atau kebutuhan menurut teori motivasi oleh Abraham Maslow dalam Asrori (2020, hlm. 56) menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi lima macam kebutuhan, yaitu:

- 1) *Physical needs*: kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh, seperti sandang, pangan, papan.

- 2) *Safety needs*: kebutuhan psikologi individu untuk merasa aman dalam kehidupan sehari-hari, seperti pengakuan hak, kewajiban, dan jaminan rasa aman.
- 3) *Social needs*: kebutuhan bersosial seperti kebutuhan akan rasa kasih sayang, kebutuhan diajak berpartisipasi, dll.
- 4) *Esteem needs*: kebutuhan akan penghargaan seperti keinginan dipuji, dihargai, dipercaya, mendapatkan pencapaian, dll
- 5) *Self actualization needs*: kebutuhan akan aktualisasi diri seperti pengembangan diri, pemenuhan ideologi, atau keinginan untuk mencapai potensi diri secara penuh dan menjadi diri sendiri.

Berdasarkan uraian terkait 5 jenis kebutuhan tersebut, peneliti menjadikan keseluruhannya sebagai sumber sub indikator untuk merepresentasikan aspek *needs* atau kebutuhan untuk mengukur motivasi itu sendiri.

- 1) *Physical needs* berarti profesi guru dapat memenuhi kebutuhan finansial. Jika hal tersebut benar, maka kebutuhan sandang, pangan, dan papan juga terpenuhi.
- 2) *Safety needs* berarti profesi guru bisa memberikan rasa aman pada diri mahasiswa.
- 3) *Social needs* berarti profesi guru dapat menumbuhkan rasa kasih sayang yang diinginkan.
- 4) *Esteem needs* berarti profesi guru akan membuat dirinya dihargai oleh orang lain.
- 5) *Self actualization needs* berarti profesi guru dapat memenuhi keinginan terdalam untuk dapat berpartisipasi bagi negara, juga menjadi profesi yang sesuai dengan *passion* diri.

Menurut Kemendikbud dalam Rudiyanto (2019, hlm. 237) rasa ingin tahu merupakan sikap atau tindakan seseorang yang selalu berupaya untuk mengetahui suatu hal lebih mendalam dari apa yang telah dipelajari, dilihat, dan didengar. Dalam hal motivasi menjadi guru, rasa ingin tahu ini berarti sebagai upaya seseorang untuk mencari tahu segala hal yang berhubungan dengan profesi guru,

diantaranya pendidikan lanjutan (Profesi Guru) dan informasi isu-isu profesi keguruan.

3. Kesiapan Menjadi Guru

a. Pengertian Kesiapan Menjadi Guru

Menurut Hamalik dalam Riahmatika (2019, hlm. 30) kesiapan merupakan tingkatan proses dalam diri manusia yang harus dicapai, baik dalam segi emosional, fisik, mental, dan sosial. Sedangkan menurut Arikunto dalam Riahmatika (2019, hlm 30) kesiapan adalah kompetensi, sehingga bisa diartikan bahwa seseorang yang berkompeten berarti sudah siap untuk melakukan suatu hal. Menelisik arti kesiapan menurut teori *the law of readiness* yang dikemukakan oleh Thorndike dalam Kurniawan & Devi (2023, hlm. 98) *the law of readiness* merupakan kondisi dimana individu siap untuk melakukan suatu hal, sehingga apa yang ia kerjakan akan maksimal, dan akan menciptakan kepuasan pada dirinya, sebaliknya jika individu belum siap melakukan suatu hal, maka yang akan ia kerjakan menjadi percuma, sehingga tidak ada pencapaian yang ia dapatkan karena tidak mencapai titik kepuasan.

Menjadi guru bukanlah hal yang mudah, banyak tuntutan yang harus dilakukan. Menurut J. Sudarminta dalam Sjamsulbachri, (2021, hlm. 83-84) guru akan selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu, sehingga akan muncul banyak tuntutan di kemudian hari, seperti:

- 1) Guru dituntut memiliki daya *foresight*, *intelectual curiosity*, dan kemampuan berfikir lateral.
- 2) Guru harus cakap dalam menjelaskan dan dapat mengatur kelas agar berjalan dengan efektif dan efisien.
- 3) Guru harus berfikir rasional, demokratis dan berwawasan nasional dalam pengajarannya.
- 4) Guru harus bermoral, beriman, dan berperaku berpedoman pada nilai-nilai luhur.

Hal tersebut tampaknya memperkuat *statement* bahwa guru selayaknya menjadi sosok yang digugu dan ditiru, sehingga banyak tuntutan di luar tugas dan kewajiban seorang guru yang bahkan harus dimiliki guru. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan menjadi guru merupakan kondisi siap antara mental dan fisik individu untuk secara sadar mampu menanggung beban dan kewajiban jika sudah berprofesi sebagai guru.

b. Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Menjadi Guru

Menurut Slameto dalam Kurniawan & Devi (2023, hlm. 98) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan sebagai berikut.

- 1) Aspek awal: mencakup fisik, psikis, dan emosional.
- 2) Aspek kedua: mencakup motivasi, tujuan, dan kebutuhan.
- 3) Aspek terakhir: pengetahuan, keahlian pendidikan atau pengalaman.

Menurut Syailla dalam Muhtadin (2022, hlm. 38) faktor yang memengaruhi kesiapan bekerja yaitu:

- 1) Faktor internal merupakan faktor yang sumbernya dari dalam diri individu yang bersangkutan, seperti: fisik, mental, kreativitas, mandiri, minat, bakat, pengetahuan, dan motivasi.
- 2) Faktor eksternal merupakan faktor yang sumbernya dari luar diri individu, seperti: keluarga, masyarakat sekitar, pengalaman kerja, informasi tentang dunia kerja sesuai bidangnya, serta sarana dan prasarana.

Sedangkan menurut Knight & Yorke dalam Muhtadin (2022, hlm. 38-39) faktor kesiapan kerja ialah sebagai berikut.

- 1) Pemahaman (*Understanding*): kemampuan seseorang untuk memahami suatu hal, yang dapat berpengaruh pada sikapnya untuk menentukan, memperkirakan, dan mengambil keputusan.
- 2) Keterampilan (*Skill*): kemahiran individu dalam melakukan pekerjaan untuk mendukung kesiapannya.
- 3) Keyakinan terhadap kemampuan diri (*Efficacy Belief*): rasa ragu dan yakin bisa memengaruhi kesiapan diri. Individu dengan

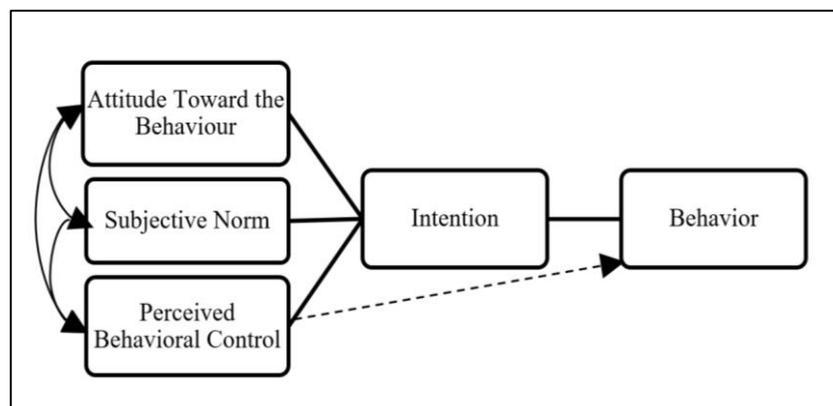
ketidakyakinannya terhadap kemampuan yang dimiliki cenderung menghindari atau menyerah ketika menghadapi masalah.

- 4) *Metacognition*: kemampuan intelegensi individu yang memengaruhi kecepatan seseorang untuk memecahkan suatu masalah dapat memengaruhi kesiapan dalam bekerja.

Lebih spesifik, menurut Mahardika, dkk dalam Kurniawan & Devi (2023, hlm. 98) hal-hal yang mempengaruhi kesiapan calon guru ialah: (1) kondisi fisik, (2) pendidikan di sekolah atau perguruan tinggi, (3) minat, (4) nilai dalam kehidupan, (5) karakteristik individu, (6) lingkungan teman sebaya, (7) lingkungan masyarakat, dan (8) faktor pengetahuan.

c. Indikator Kesiapan Menjadi Guru

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior*. *Theory of Planned Behavior* merupakan teori yang menganggap bahwa tingkah laku manusia itu terwujud karena terencana atau ada hal-hal yang memengaruhinya.



Gambar 2. 1
Dimensi *Theory Of Planned Behavior*

Gambar 2.1 memperlihatkan bahwa perilaku muncul karena didasari niat. Menurut Hidayah & Haryani dalam Fahlepi (2023, hlm. 26) niat atau *intention* merupakan bentuk representasi kognitif dari kesiapan individu untuk melakukan suatu perilaku atau tindakan. Sehingga dapat dianalogikan bahwa seseorang yang siap

menjadi guru adalah mereka yang sudah memiliki niat untuk menjadi guru, sehingga perilaku yang akan dilakukan kedepannya adalah perilaku yang dapat mewujudkan niatnya.

Niat atau *intention* dipengaruhi oleh tiga aspek, sikap seseorang yang mengarah pada perilaku yang ingin dilakukan (*attitude toward behavior*), norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sikap seseorang dalam perilakunya ialah bentuk keyakinan mengenai konsekuensi yang akan didapat dari perilaku tersebut atau disebut dengan *behavior beliefs* (Afrianty, 2021, hlm. 25-26). Norma subjektif didasari oleh dua hal yaitu *normative belief* dan *motivation to comply*. Menurut Nugroho dalam Afrianty (2021, hlm. 29) anjuran keluarga, rekan, dan lingkungan sosial merupakan indikator untuk mengukur norma subjektif. Hal tersebut yang akan menumbuhkan motivasi dalam diri individu untuk berperilaku (*motivation to comply*). Sedangkan persepsi kontrol perilaku menurut Ibid dalam Afrianty (2021, hlm. 30) merupakan persepsi individu tentang dirinya dalam menganggap suatu perilaku itu mudah atau sulit dalam mewujudkannya. Berdasarkan uraian tersebut, dimensi *Theory of Planned Behavior* akan menjadi sumber penetapan indikator untuk mengukur kesiapan (niat). Indikator untuk mengukur kesiapan menjadi guru adalah sebagai berikut.

- 1) Keyakinan seseorang terhadap konsekuensi menjadi guru
- 2) Anjuran keluarga, rekan, dan lingkungan sosial
- 3) Motivasi dalam diri
- 4) Persepsi seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Konsekuensi disebut juga akibat. Konsekuensi bisa bersifat positif dan negatif. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin menjadikan konsekuensi memiliki makna yang luas, sehingga keyakinan seseorang terhadap konsekuensi adalah tekad mahasiswa untuk menjadi guru dengan meyakini bahwa dia mampu menghadapi tantangan dalam proses menjadi guru, serta dia meyakini bahwa ada manfaat yang akan didapat jika ia menjadi guru.

Anjuran dari pihak luar merupakan indikator yang dimaksudkan untuk mengukur apakah orang-orang di lingkungan mahasiswa ikut andil menjadi bagian yang mendukung mahasiswa untuk menjadi guru, dan motivasi dalam diri menjadi indikator yang saling berkaitan, karena fokus pengukurannya untuk mengukur apakah motivasi diri menjadi guru didasari oleh sumber eksternal atau lingkungannya itu sendiri. Sementara itu persepsi seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya akan berfokus pada kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kemampuan akan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

4. Keterkaitan Persepsi Kesejahteraan Guru dan Motivasi Menjadi Guru Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru

Menurut Syailla dalam Muhtadin (2022, hlm. 38) faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal seperti: kematangan fisik dan mental, minat dan bakat, sifat mandiri, pengetahuan, tekanan, dan motivasi, sedangkan faktor eksternal seperti: keluarga, masyarakat, pengalaman, pengetahuan atau informasi tentang dunia kerja, serta sarana dan prasarana. Motivasi disebut sebagai faktor internal, sedangkan persepsi tidak termasuk didalamnya. Menurut Walgito dalam Saleh (2020, hlm. 80) persepsi merupakan proses interpretasi sebuah stimulus yang didapat dari penginderaan seseorang yang sudah terintegrasi dalam diri individu. Informasi tentang dunia kerja yang menjadi salah satu faktor eksternal merupakan stimulus yang bisa memicu timbulnya persepsi dalam diri individu. Secara tidak langsung, persepsi tentang kesejahteraan guru dapat memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk menjadi guru melalui banyaknya informasi yang diserap oleh mahasiswa baik yang didapat secara sengaja ataupun tidak.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Kuswana dalam Muspawi & Lestari (2020, hlm. 122) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kesiapan bekerja akan memiliki ciri-ciri seperti: (1) memahami apa yang akan dikerjakan sesuai dengan tugas dalam jabatannya, (2)

berpengatahuan akan syarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, konseptual dan prosedural, (3) mengetahui bagaimana caranya berperilaku yang berkompeten sebagai tenaga kerja, (4) memiliki perspektif positif, minat, dan motivasi terhadap pekerjaannya, (5) berperilaku positif dan menerima resiko pekerjaan sesuai yang digelutinya, (6) mampu memahami dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya. Berdasarkan ciri nomor 4, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan perspektif positif tentang suatu pekerjaan dan memiliki motivasi terhadap pekerjaannya merupakan orang-orang yang sudah siap untuk bekerja sesuai bidangnya. Hal tersebut memperjelas bahwa persepsi yang baik terhadap kesejahteraan guru serta motivasi untuk menjadi guru, memiliki peran yang sama dalam memengaruhi tingkat kesiapan mahasiswa untuk berkarir menjadi guru.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul	Tempat Penelitian	Pendekatan & Analisis	Hasil Penelitian
1	Dwi Heni Septiani & Widiyanto (2021)	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan, Lingkungan Keluarga, dan Kesejahteraan Terhadap Kesiapan Menjadi Guru	Universitas Negeri Semarang	Pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuisioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis uji regresi hubungan kausalitas.	Hasil nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti variabel praktik pengalaman lapangan (PPL), lingkungan keluarga, dan kesejahteraan guru secara bersama-sama atau simulasi memengaruhi terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru pendidikan UNNES angkatan 2016.
Perbedaan				Persamaan	
Dua variabel lainnya yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dan Lingkungan Keluarga, sedangkan pada penelitian ini adalah motivasi menjadi guru.				Memiliki kesamaan yaitu menjadikan “kesiapan menjadi guru” sebagai variabel dependen atau variabel Y, dan menjadikan “kesejahteraan guru” sebagai salah satu variabel X.	
2	Ishma Riahmatika & Ratih Widhiastuti (2019)	Peran Self-Efficacy dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Kesejahteraan Guru, Figur Guru Panutan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kesiapan Berkarir Menjadi Guru	Universitas Negeri Semarang	Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data kuisioner tertutup, dan menggunakan teknik analisis data deskriptif dan jalur	Seluruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel figur guru panutan dan pengalaman mengajar berpengaruh kepada variabel dependen dengan self-efficacy menjadi variabel mediasi, sedangkan variabel persepsi kesejahteraan guru berpengaruh negatif.
Perbedaan				Persamaan	
Perbedaan terletak pada keseluruhan variabel X yang digunakan dalam penelitian.				Memiliki kesamaan yaitu menjadikan “kesiapan menjadi guru” sebagai variabel dependen atau variabel Y.	

3	Aditya Yulianto & Muhammad Khafid (2016)	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru yang Profesional	Universitas Negeri Semarang	Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis kausal komparatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa UNNES untuk menjadi guru yang profesional.
Perbedaan			Persamaan		
Perbedaan terletak pada seluruh variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen atau variabel Y			Memiliki kesamaan yaitu menjadikan “kesiapan menjadi guru” sebagai variabel dependen atau variabel Y		
4	Roisah & Margunani (2018)	Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru	Universitas Negeri Semarang	Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian deskriptif; menguraikan karakteristik objek dan subjek	Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara minat menjadi guru, penguasaan mkdk, dan ppl terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru.
Perbedaan			Persamaan		
Perbedaan terletak pada keseluruhan variabel X yang digunakan dalam penelitian.			Memiliki kesamaan pada variabel Y yaitu kesiapan menjadi guru.		
5.	Putri, dkk (2025)	Pengaruh Persepsi Profesi Guru dan Kesejahteraan Guru Terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran	Universitas Negeri Jakarta	Penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda	Variabel X1 berpengaruh terhadap Y, sedangkan variabel X2 tidak berpengaruh, serta variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y
Perbedaan			Persamaan		
Perbedaan terletak pada penggunaan variabel Y dan salah satu variabel X.			Penggunaan persepsi kesejahteraan guru sebagai variabel independen serta uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama.		

6.	Ermilia Firas Nani (2019)	Pengaruh Motivasi, Persepsi Profesi Guru dan Gender Melalui Self-Efficacy Terhadap Minat Menjadi Guru	Universitas Negeri Semarang	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur	Minat menjadi guru dipengaruhi oleh seluruh variabel menghasilkan minat mahasiswa laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Self-Efficacy dipengaruhi oleh seluruh variabel independen menghasilkan self-efficacy mahasiswa laki-laki lebih tinggi dari perempuan.
Perbedaan			Persamaan		
Analisis data yang digunakan berbeda, serta 2 variabel independen juga berbeda.			Penggunaan variabel motivasi sebagai variabel independen.		
7.	Hikmah (2017)	Peran Persepsi Kesejahteraan Guru Dalam Memoderasi Hubungan Persepsi Tentang Profesi Guru Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Universitas Negeri Semarang	Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif, analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	Variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, sementara variabel X2 berpengaruh negatif. Setelah dimoderasi dengan persepsi kesejahteraan guru, hubungan X1 terhadap Y melemah, dan hubungan X2 terhadap Y menguat.
Perbedaan			Persamaan		
Adanya variabel moderasi pada penelitian ini, yang dimana variabel tersebut digunakan sebagai variabel independen pada penelitian yang akan dilakukan. Jenis analisis data yang digunakan juga berbeda.			Adanya variabel persepsi kesejahteraan guru di kedua penelitian.		

C. Kerangka Pemikiran

Ketertinggalan pendidikan di Indonesia merupakan isu kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai elemen yang saling terkait. Kegagalan dan ketertinggalan pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh faktor manusia, kesalahan sistem informasi, dan kesalahan penggunaan teknologi (Sjamsulbachri, 2021, hlm. 101). Faktor manusia dalam dunia pendidikan bisa termasuk guru, peserta didik, dan pemerintah, namun pada penelitian ini fokus utama adalah sosok guru. Profesi guru perlu dipersiapkan, menurut Park dalam Indartiningsih (2023, hlm. 2020) upaya menciptakan guru berkualitas berarti menyiapkan diri calon guru lewat pendidikan formal dan pelatihan yang telah ditentukan—LPTK menjadi lembaga yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Selain persoalan kualitas, kuantitas atau jumlah guru juga menjadi permasalahan, penelitian oleh Sudirman *et al.*, (2024) memproyeksikan bahwa di tahun 2028 kota Mataram akan mengalami kekurangan guru jenjang Sekolah Dasar karena banyaknya guru yang kemungkinan sudah harus pensiun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan untuk menjadi guru diperlukan untuk memperbaiki kualitas dan memperbanyak jumlah guru di Indonesia. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa 14 dari 23 mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan angkatan 2021 menyatakan tidak siap dan ragu-ragu untuk menjadi guru. Gejala masalah ketidaksiapan tersebut dapat terlihat dari alasan yang diberikan meliputi beban kerja guru, finansial guru, keraguan terhadap kompetensi yang dimiliki, serta pengalaman yang belum mumpuni.

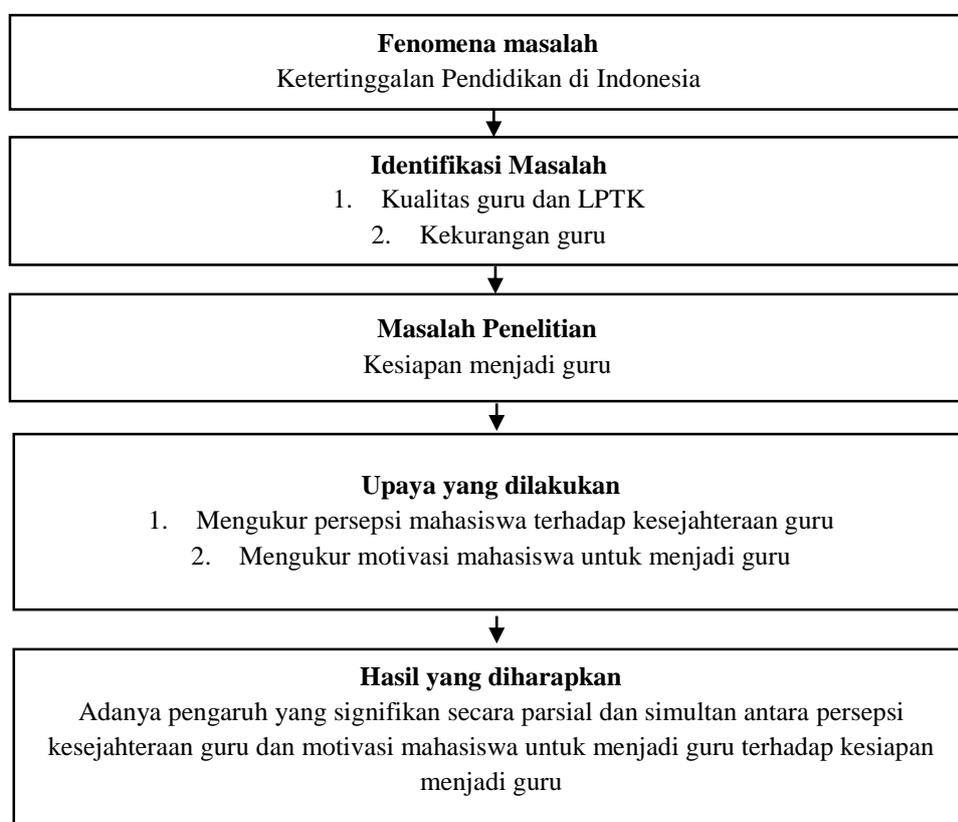
Menurut Septiara & Listiadi dalam Aayn & Listiadi (2022, hlm. 133) faktor yang paling berpengaruh bagi peserta didik dalam memilih pendidikan atau karir ialah persepsi, motivasi, keinginan, dan kesenangan. Menurut Walgito dalam Saleh (2020, hlm. 80) persepsi merupakan proses interpretasi sebuah stimulus yang didapat dari penginderaan seseorang yang sudah terintegrasi dalam diri individu. Perspektif, pengalaman, dan interpretasi terhadap lingkungan dapat membentuk rasa yakin individu (Rohmah, 2024, hlm. 41). Berdasarkan uraian tersebut, interpretasi yang

timbul adalah hasil persepsi yang tumbuh menjadi keyakinan, keyakinan menjadi salah satu aspek niat atau kesiapan yang dijelaskan dalam *Theory of Planned behaviour* (TPB). Persepsi terhadap kesejahteraan guru akan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan berdasarkan dimensi persepsi menurut Robbin dalam Syahputra & Putra (2020, hlm. 10) yaitu: (1) penerimaan (2) evaluasi, serta didasarkan pada hak-hak guru menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Variabel lain yang diduga memengaruhi kesiapan adalah motivasi. Menurut Mc. Donald dalam Asrori (2020, hlm. 55) motivasi diartikan sebagai energi yang murni keluar dari dalam diri individu yang terlihat lewat perubahan perasaan dan reaksi untuk mewujudkan hal yang diinginkan. Motivasi yang diukur akan berfokus pada motivasi intrinsik, hal tersebut didasarkan pada gejala masalah yang didapatkan pada observasi awal, di mana *passion* diri menjadi aspek alasan mahasiswa menyatakan kesiapannya menjadi guru. Motivasi menjadi guru akan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan berdasarkan dimensi motivasi intrinsik menurut Woolfolk: (1) minat atau *interest* (2) kenikmatan atau *enjoyment* (3) kebutuhan atau *needs* (4) rasa ingin tahu atau *curiosity*.

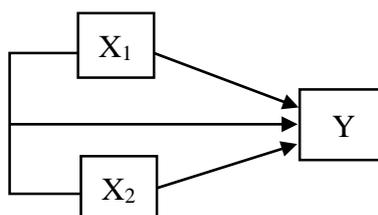
Kesiapan menjadi guru harus didasari oleh niat individu, hal tersebut selaras dengan *Theory of Planned behaviour* (TPB) oleh Fishbein dan Ajzen dalam Afrianty (2021, hlm. 24) menjelaskan bahwa tingkah laku yang secara sadar ingin dilakukan oleh seorang individu akan bersumber dari intensi atau niat individu tersebut. Berdasarkan teori tersebut, niat atau *intention* dipengaruhi oleh tiga aspek atau dimensi, sikap seseorang yang mengarah pada perilaku yang ingin dilakukan (*attitude toward behavior*), norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Tiga dimensi tersebut menjadi dasar pembuatan indikator kesiapan menjadi guru, yaitu: (1) keyakinan seseorang terhadap konsekuensi menjadi guru, (2) anjuran keluarga, rekan, dan lingkungan sosial (3) motivasi dalam diri dan (4) persepsi seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Logika yang mendasari penelitian ini adalah persepsi yang baik terhadap kesejahteraan guru dapat meyakinkan mahasiswa untuk lebih siap menjadi guru, motivasi yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk lebih aktif mempersiapkan diri dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Dengan demikian, hasil yang diharapkan adalah adanya pengaruh positif yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara persepsi mahasiswa terhadap kesejahteraan guru dan motivasi mahasiswa untuk menjadi guru terhadap kesiapan menjadi guru. Berdasarkan pernyataan tersebut, kerangka pemikiran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.



Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 3
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 : Persepsi Kesejahteraan Guru

X_2 : Motivasi menjadi guru

Y : Kesiapan menjadi guru

$X_1 \longrightarrow Y$

$X_2 \longrightarrow Y$

$X_1 \text{ dan } X_2 \longrightarrow Y$

C. Asumsi Dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan anggapan peneliti yang diakui kebenarannya tanpa harus dibuktikan atau diuji terlebih dahulu (Winarno dalam Mustafa, dkk 2022, hlm. 66). Asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mahasiswa memiliki persepsi baik terhadap kesejahteraan guru sehingga dapat memengaruhi kesiapannya berkarir menjadi guru.
- 2) Mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi guru sehingga dapat berpengaruh terhadap kesiapan berkarir menjadi guru.
- 3) Mahasiswa memiliki persepsi yang baik tentang kesejahteraan guru dan memiliki motivasi untuk menjadi guru sehingga dapat berpengaruh terhadap kesiapan dirinya untuk berkarir menjadi guru.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya (Sugiyono, 2020, hlm. 99). Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kesejahteraan guru terhadap kesiapan menjadi guru
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi menjadi guru terhadap kesiapan berkarir menjadi guru
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara persepsi kesejahteraan guru dan motivasi menjadi guru terhadap kesiapan berkarir menjadi guru.