

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Presiden RI Susilo Bambang Yudhono, mengungkapkan pentingnya menemukan suatu bentuk pendidikan yang tepat untuk mewujudkan pendidikan di Indonesia makin berkualitas, makin maju, dan makin baik sehingga hasilnya makin kompetitif dan berdaya saing tinggi. Bangsa yang memiliki pendidikan yang jelek tidak akan maju. Bangsa yang maju adalah bangsa yang produktif, inovatif dan cerdas, disamping memiliki akhlak dan kepribadian yang baik, sehat jasmani dan rohani dan rukun satu sama lain.

Dalam seminar dan kongres pendidikan nasional, presiden meminta bentuk dan standar mutu pendidikan dirumuskan. Agar mutu pendidikan dapat dicapai, Presiden minta dilakukan sesuatu yang betul-betul serius dan bersama-sama. Yang harus dilakukan adalah meningkatkan kurikulum metodologi belajar mengajar, kualitas guru, kesejahteraan guru, ruang-ruang sekolah, dan lain-lain. **(Kompas, Juli 2006)**

Di awal tahun Ajaran 2006/2007, masyarakat dan dunia pendidikan di Indonesia mendapatkan kejutan dari pemerintah. Guru-guru – mulai dari tingkat SD sampai SMA – mendapatkan keleluasaan untuk mengembangkan kurikulum di sekolah masing-masing **(Kompas, Juli 2006)**. Kebijakan ini mempersilahkan para guru dari jenjang SD sampai SMA mengembangkan kurikulum di sekolah masing-masing, dengan mangacu pada Standar Isi dan Standar Kompetensi

Lulusan hasil rumusan Badan Standar Nasional Pendidikan atau BSPN (Kompas, Agustus 2006).

Menurut **Ign. Masidjo (dalam Pelatihan Sosialisasi Pemahaman Kurikulum Berbasis Kompetensi di Sekolah, 2003)** pengelolaan kurikulum berbasis sekolah (PKBS) memiliki tujuan untuk memandirikan/memberdayakan sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dimana dapat ditampilkan kekhasan sekolah yang mandiri. Namun demi terwujudnya suatu sekolah yang mandiri diperlukan **input pendidik** berupa: kebijakan, tujuan, sasaran mutu; sumber daya tersedia dan siap; staf kompeten dan berdedikasi tinggi; harapan prestasi tinggi; berpusat pada siswa, input manajemen memadai. **Proses pendidikan** yang: efektivitas proses belajar mengajar tinggi; kepemimpinan sekolah yang kuat; lingkungan sekolah aman, tenang; sekolah punya budaya mutu, kemandirian; partisipasi warga sekolah tinggi. Dan **output pendidikan** berupa prestasi akademik, non akademik.

Pada satu sisi, berita perubahan kurikulum ini menggembirakan. Setelah dalam rentang waktu yang sangat panjang guru ditempatkan tak lebih sebagai “mesin pelaksana” dari paket kurikulum, kini diberi otonomi untuk mengembangkan kurikulum sendiri. Dengan pemberian otonomi ini, seperti diungkapkan **Edy Sukrisna – Praktisi pendidikan di Yogyakarta**, mulai terbayang: sebagian besar guru akan bekerja dengan penuh gairah karena dapat mengekspresikan kreativitasnya sendiri; kelas akan lebih hidup, karena guru lebih dekat dengan realitas siswa dan dunia sekitar; dan komunikasi dua arah antara guru dan siswa akan lebih cair; karena guru mempunyai kesempatan luas untuk “menjadi dirinya sendiri”.

Bukanlah suatu pekerjaan mudah mengubah suatu kebiasaan atau kultur kerja, dari tergantung penuh pada “perintah atasan” menjadi sebuah tradisi baru, yang berpijak pada kemandirian dan kreativitas (**Kompas, Agustus 2006**). Menurut **Gary A Davis** dan **Margaret A Thomas**, paling tidak ada empat kelompok besar ciri guru yang profesional dan efektif. **Pertama**, memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas, yaitu antara lain memiliki keterampilan interpersonal, khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan; memiliki hubungan baik dengan siswa, mampu menerima, mengakui, dan memperhatikan siswa secara tulus, menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar; mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antarkelompok siswa; mampu melibatkan siswa dalam mengorganisasikan dan merencanakan kegiatan pembelajaran; mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara dalam setiap diskusi; mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas. Oleh **Kostick** hal-hal tersebut dimasukkan dalam aspek *Social Nature* dan *Work Direction*.

Pada SMU "X" kelompok pertama ini dapat berjalan dengan baik seperti diungkapkan oleh kepala sekolah, alumni, dan murid. Menurut kepala sekolah masalah relasi guru dengan murid sudah berjalan dengan sangat dinamis. Delapan dari sepuluh siswa kelas III SMA "X" yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka memiliki relasi yang hangat dengan guru sehingga proses belajar mengajar menjadi menyenangkan. Selain itu, berbagai masalah yang mereka hadapi dapat dengan leluasa didiskusikan dengan para guru tanpa merasa takut. Sedangkan dua siswa yang lain menyatakan bahwa relasi

yang hangat terjadi tidak dengan semua guru, karena masih ada beberapa guru yang masih menggunakan pendekatan hukuman. Demikian pula halnya dengan para alumni, dari 10 orang alumni, seluruhnya mengungkapkan relasi yang harmonis terjalin dengan para guru bahkan sampai saat ini.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yaitu antara lain memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menangani siswa yang tidak punya perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua siswa. Kemampuan yang kedua ini oleh **Kostick** dimasukkan dalam aspek *Leadership* dan *Workstyle*.

Kelompok kedua ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Menurut kepala sekolah, masalah disiplin dalam kelas yang berhubungan dengan pengendalian perilaku siswa seringkali terabaikan. Kelas yang ribut dan keluar masuk kelas sesuka hati masih sering terjadi khususnya pada beberapa guru yang dianggap para siswa sangat toleran. Lain menurut para siswa, dari sepuluh orang siswa, tujuh diantaranya tidak merasa terganggu dengan ketidaktegasan para guru dan memberikan kebebasan namun tiga yang lain merasa bahwa sikap guru yang tidak tegas tersebut seringkali mengganggu konsentrasi siswa dalam belajar. Sedangkan tiga orang guru menyatakan bahwa sikap toleran yang diambil khususnya mengenai kedisiplinan dalam kelas semata-mata diambil demi menciptakan situasi belajar yang nyaman sehingga siswa dapat belajar tanpa tekanan. Namun, menurut para guru, kebebasan yang diberikan

itupun tetap diberikan beban tanggung jawab untuk tidak mengganggu teman satu kelas ataupun kelas yang lain.

Ketiga, memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), yaitu antara lain mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respons siswa; mampu memberikan respons yang bersifat membantu terhadap siswa yang lamban belajar; mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban siswa yang kurang memuaskan.; mampu memberikan bantuan profesional kepada siswa jika diperlukan. Kelompok yang ketiga ini oleh **Kostick** juga masih dimasukkan dalam aspek *Leadership* dan *Workstyle*.

Menurut kepala sekolah SMA "X", sebagai salah satu SMA swasta yang cukup populer, SMA "X" menetapkan standar yang tinggi pada para guru yang mengajar di SMU-nya. Minimal pendidikan para guru adalah S1 dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan. Memang masih ada sekitar 30% guru lulusan D3 kependidikan. Namun demikian khusus guru yang berpendidikan D3, para guru ini sudah memiliki pengalaman mengajar lebih dari 15 tahun sehingga sudah teruji kemampuannya dalam mendidik dan mengajar.

Empat, memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri, yaitu antara lain mampu menerapkan kurikulum dan metode-metode mengajar secara inovatif; mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pengajaran; mampu memanfaatkan perencanaan guru secara kelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.

Kelompok yang keempat ini dimasukkan dalam aspek *Work Direction* dan *Workstyle*.(Kompas, 16 Februari 2001)

SMA "X" sedang mengalami proses perubahan sistem yang meliputi metode pengajaran dan kurikulum. Oleh sebab itu semua guru yang mengajar di SMA "X" diwajibkan untuk mengikuti berbagai kursus yang menunjang kemampuan dalam mengajar, antara lain bahasa Inggris, komputer, dan pendalaman mata pelajaran. Selain itu ada juga beberapa pelatihan yang bertujuan pengembangan kepribadian dan kerjasama, seperti pelatihan kerjasama team dan pelatihan motivasi diri. Namun demikian, menurut kepala sekolah, kursus dan pelatihan yang dilakukan mendapatkan reaksi yang berbeda-beda dari guru. Hanya 50% guru yang melaksanakan proses ini dengan bersemangat, sedangkan sisanya menganggap proses ini sebagai beban tambahan yang diberikan pada guru.

Melalui wawancara dengan enam orang guru, empat orang diantaranya menyatakan bahwa berbagai kursus dan pelatihan yang diberikan dapat membangun guru untuk menjadi lebih baik walaupun perubahan sistem yang akan dilaksanakan tidak sepenuhnya membuat mereka bersemangat. Perubahan sistem yang menurut mereka terburu-buru tidak akan membuat sebuah perubahan yang menyenangkan. Sekolah yang menjadi homogen hanya akan membuat siswa menjadi individualis dan kehilangan nilai-nilai kekeluargaan yang selama ini menjadi kebanggaan SMA "X". Sedangkan dua orang guru yang lain merasa kursus dan pelatihan yang diberikan hanya memberikan sedikit manfaat bagi perkembangan guru. Mereka juga mengungkapkan bahwa perubahan

sistem yang akan dilaksanakan pada prinsipnya baik, namun dirasakan terlalu dipaksakan tanpa melibatkan guru dalam perencanaannya.

Dengan demikian diketahui bahwa tuntutan akan kesiapan guru; baik materi, model pengajaran, dan kepribadian merupakan suatu hal yang penting menyongsong kurikulum yang berbasis sekolah. Berkaitan dengan masalah kepribadian, **M.M. Kostick** membuat alat diagnostik **PAPI** (*Perception and Preference Inventory*) yang merupakan tes kepribadian. Menurut **Kostick**, kepribadian tercermin dalam tingkah laku. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai profil guru SMU dengan menggunakan alat ukur **PAPI Kostick**.

1.2. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : bagaimana profil guru SMU “X” di Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran mengenai profil guru SMU “X” di Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Memperoleh gambaran yang rinci dan mendalam mengenai profil guru SMU “X” di Bandung.

1.4. Kegunaan

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik serupa
2. Mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan Psikologi Pendidikan dan Psikologi Kepribadian

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan masukan bagi yayasan pengelola sekolah dan pimpinan sekolah mengenai profil guru SMU "X" dalam kaitan dengan pengembangan kualitas pendidikan
2. Memberikan masukan bagi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan mengenai profil guru dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas guru dan pendidikan di Bandung pada khususnya

1.5. Kerangka Pemikiran

Pendidikan dapat membuat suatu perubahan, dan seorang guru yang efektif dapat sungguh-sungguh mengubah kehidupan. Penelitian (**Brophy dan Good, 1986**) menunjukkan bahwa peran yang tepat dari seorang guru, pada tingkat manapun, berpengaruh pada kesuksesan siswa. Guru memiliki arti lebih dari sekedar peran pengganti orang tua; mereka, seperti dikatakan **Felman Nemser dan Floden (1986)**, seorang pemikir profesional yang memiliki pengaruh penting dalam pembelajaran siswa. Sehingga wajar, jika guru dijadikan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan

objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna. Oleh sebab itu, untuk mencapai standar proses pendidikan, sebaiknya dimulai dengan menganalisis komponen guru.

Banyak orang diluar profesi guru dapat dengan mudah mengasumsikan bahwa yang dibutuhkan semua orang untuk menjadi guru yang efektif adalah **“content expertise”** (penguasaan materi). Pengetahuan akan bahan yang akan diajarkan, saja, tidaklah cukup. Kita dapat membayangkan seorang guru yang sangat pintar pada bidangnya, tapi sangat tidak mampu membagi ilmunya dan membantu siswa untuk mengerti. Mengajar merupakan suatu proses yang kompleks, dan guru harus mempergunakan beraneka ragam cara dan memainkan berbagai peran pada saat berusaha meningkatkan pengetahuan dan pengertian siswa akan isi dari pelajarannya.

Peran-peran selain guru sebagai **sumber belajar** yang memiliki penguasaan materi adalah guru sebagai **fasilitator**. Sebagai fasilitator, guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran. Peran sebagai **pengelola pengajaran** (*learning manager*). Guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Sebagai manajer, guru mempunyai empat fungsi umum, yaitu : merencanakan tujuan belajar; mengorganisasikan berbagai sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar; memimpin, yang meliputi memotivasi, mendorong, dan menstimulasi siswa; mengawasi segala sesuatu,

apakah sudah berfungsi sebagaimana mestinya atau belum dalam rangka pencapaian tujuan.

Peran guru sebagai **demonstrator** adalah peran untuk mempertunjukkan kepada siswa segala sesuatu yang dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan. Ada dua konteks guru sebagai demonstrator. Pertama, sebagai demonstrator berarti guru harus menunjukkan sikap-sikap yang terpuji. Kedua, sebagai demonstrator guru harus dapat menunjukkan bagaimana caranya agar setiap materi pelajaran bisa lebih dipahami dan dihayati oleh setiap siswa.

Peran guru sebagai **pembimbing** adalah peran untuk membimbing siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka, membimbing siswa agar dapat mencapai dan melakukan tugas-tugas perkembangan mereka, sehingga dengan ketercapaian itu ia dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia ideal yang menjadi harapan setiap orang tua dan masyarakat. Tugas guru adalah menjaga, mengarahkan, dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, dan bakatnya.

Peran guru sebagai **Motivator** adalah peran dimana guru dapat memperjelas tujuan yang ingin dicapai siswa, membangkitkan minat siswa, menciptakan suasana yang menyenangkan untuk belajar, memberikan pujian bagi keberhasilan siswa, memberikan penilaian atas hasil belajar siswa, dan menciptakan iklim persaingan dan kerjasama. Peran guru sebagai **evaluator** adalah peran dimana guru dapat memberikan evaluasi untuk menentukan keberhasilan siswa dalam belajar dan keberhasilan guru dalam mengajar.

M.M. Kostick mengungkapkan bahwa kepribadian tercermin dalam tingkah laku. *Need* (motif-motif) dan *role* (standar gaya perilaku dalam persepsi guru) dalam kepribadian yang mendorong pada suatu tingkah laku. Oleh sebab itu maka kompetensi dan peran yang diharapkan dari seorang guru dapat tercermin dengan memperbandingkan aspek yang satu dengan aspek yang lain (intrapsikis) atau individu yang satu dengan individu yang lain (interpsikis) dari duapuluh aspek *need* dan *role* yang ada dalam diri individu.

Adapun keduapuluh aspek *need* dan *role* tersebut adalah **Leadership Role – L (Leadership)** merupakan role yang mengindikasikan derajat kepercayaan diri yang ditampilkan ketika berada dalam posisi pemimpin. **Need to Control Other – P (Power)** merupakan need yang mengindikasikan kekuatan keinginan berada dalam keadaan terkendali, melatih kekuatan dan dominasinya atas orang lain; menunjukkan tingkat kemauan untuk mempraktekkan tanggungjawabnya pada peran pimpinan, bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan sesuatu. Jika dikaitkan dengan kompetensi dan peran guru maka aspek **L** dan **P** ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai fasilitator, yang membimbing, mendorong, dan mengawasi murid, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. **Ease in Decision Making – I (Incisive)** mengindikasikan seberapa mudah seseorang berinteraksi dengan tugas membuat keputusan, menerima tanggung jawab atas keputusannya sendiri, dan menerima konsekuensi dari keputusan yang dibuatnya. Aspek **I** ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai fasilitator dalam pengambilan keputusan yang terstruktur dan pengaturan strategi pembelajaran yang lebih efektif.

Work Pace – T (Tempo) mengindikasikan kecepatan kerja mental seseorang. Kewaspadaan dan kecerdasan mental, bukan dalam pengertian seberapa cerdas seseorang, namun dalam pengertian kesigapan, kesiapan, kesadarannya dalam keadaan terdesak. **Physical Type – V (Vigorous)** mengindikasikan tingkat tenaga fisik, aktivitas dan tindakan. Energi fisik yang dimiliki dan kemampuan menampilkannya dalam bentuk tindakan.

Need for Recognition – X (eXtrovert) mengindikasikan kekuatan kebutuhan akan pengenalan, pengakuan yang terbuka. Menggambarkan dorongan untuk tampil, menjadi pusat perhatian dan terkemuka secara sosial. **Social Extension – S (Social)** peran yang ramah, hangat, interaksi secara interpersonal. Mengindikasikan tingkat kepercayaan dirinya saat bertemu dengan orang, mudah bergaul, mengetahui tuntutan sosial dan sangat menyukai berelasi dengan orang lain. (tidak sama dengan pengertian “ekstrovert” dalam pengertian umum). **Need to Belong to Group – B (Belonging)** mengindikasikan kekuatan kebutuhan akan pergaulan dalam kelompok, diterima dan menjadi bagian dari kelompok, yang dipisahkan dari menyimpan privasinya (penyendiri). Disatu sisi ekstrim merasa mampu berdiri sendiri dan bergantung pada kelompok, disisi lain tersisih oleh tekanan kelompok. **Need to Relate Closely to Individual – O (cIoseness)** kebutuhan akan kedekatan, kehangatan dan relasi yang serasi, dan tingkat dimana persetujuan dan penerimaan menjadi suatu hal yang penting. Sebaliknya, mengindikasikan tingkat ketidaknyamanan atau luka akibat penolakan, penyisihan, atau tidak diterima. Aspek **X, S, B** dan **O** ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai pembimbing yaitu memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dibimbingnya dan peran guru sebagai sumber belajar

yaitu mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa.

Reflective Type – R (Reflective) Mengindikasikan pilihan untuk berpikir analitis, konseptual, kemampuan mental; bukanlah indikasi kecepatan respon secara mental, bukan juga indikasi dari kecerdasan. Aspek R ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai sumber belajar yaitu dengan memiliki bahan referensi yang lebih banyak dibandingkan dengan siswa, **Interest in Working with Detail – D (Detail)** menggambarkan kesiapan untuk memberikan waktunya untuk pertimbangan mendetail atas pekerjaan atau suatu proses. Aspek D ini dapat tercermin juga dalam peran guru sebagai sumber belajar yaitu memahami berbagai media dan sumber belajar beserta fungsi masing-masing media tersebut. **Organised Type – C (Control)** Mengindikasikan tingkat dimana seseorang memaksakan aturan, sistem dan prosedur pada diri dan lingkungan kerjanya. Menunjukkan pentingnya dibuat struktur, aturan, kerapian dan metoda dalam situasi kerja, dibedakan dari pendekatan yang lebih tenang dan santai dengan mengurus segala hal sendiri. Aspek C ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai sumber belajar yaitu melakukan pemetaan tentang materi pelajaran, mempunyai keterampilan dalam merancang suatu media, mampu mengorganisasikan berbagai jenis media serta dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar.

Need for Change –Z (Zig-Zag) menunjukkan kekuatan keinginan seseorang secara variatif, rangsangan dan inovasi dalam pekerjaannya. Sisi lainnya adalah kebutuhan akan rutinitas, segala hal yang dapat diprediksi, lingkungan yang aman dan kegelisahan pada mereka yang membutuhkan situasi

pekerjaan yang berubah secara berkesinambungan. Aspek Z ini tercermin dalam peran guru sebagai motivator dimana guru diharapkan dapat mempergunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan perkembangan jaman dan kompetensi sosial kemasyarakatan dimana guru bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik. **Emotional Control – E (*Emotional*)** mengindikasikan tingkat pengendalian ekspresi yang ditampilkan dari perasaannya. Seseorang lebih suka akan kedisiplinan, kadang perilaku yang tenang, dibedakan dari keterbukaan, pengekspresian rasa gembira secara langsung. **Need to be Forceful – K (*Kick*)** menunjukkan taraf ketegasan dan kekuatan emosi dalam diri, dorongan dari dalam diri yang kuat bukan suatu emosi yang agresif. Sebaliknya, mengindikasikan tingkat ketidaknyamanan dengan perasaan yang kuat dan keinginan untuk menolong dan ketidaktegasan. Sedangkan aspek E dan K ini dapat tercermin dalam peran guru sebagai pembimbing.

Need to be Supportive – F (*Faithfulness*) mengindikasikan kekuatan dorongan untuk memihak pada yang memiliki wewenang, menunjukkan rasa hormat dan “cocok” dengan atasan, dibandingkan dengan memiliki pemikiran pribadi dan mandiri. **Need for Rules and Supervision – W (*Wules*)** menunjukkan tingkat dimana seseorang membutuhkan dukungan, pedoman dan lingkungan pekerjaan yang terstruktur, daripada situasi dimana seseorang menunjukkan kemandirian, inisiatif dan pengaturan diri sendiri.

Need to Finish a Task – N mengindikasikan dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang sudah diambilnya sampai selesai. Menunjukkan ketekunan, keterpakuan pada satu sisi, jarang menyelesaikan

pekerjaan dan kadang melepaskan tanggung jawab pada sisi yang lain. **Need of the Hard Worker – G (Graft)** menunjukkan tingkat pengidentifikasian dengan kerja keras, menerima peran sebagai pekerja yang bersemangat dan dengan daya juang yang besar, dibedakan dari pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan itu menarik, kadang mengejar kesenangan, atau memilih untuk menghindari pekerjaan berat jika memungkinkan. **Need to Achieve – A (Ambition)** mengindikasikan kekuatan dorongan *ego*, keinginan untuk sukses, dan ambisinya. Menggambarkan tingkat kebulatan tekad dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkannya sendiri. Aspek N, G, dan A ini tercermin dalam peran guru sebagai motivator dan evaluator.

Kostick mengemukakan bahwa posisi *role* lebih ke permukaan, artinya mempunyai peluang menjadi lebih *overt* dan lebih peka terhadap perubahan karena lingkungan atau karena perlakuan (*treatment*). Faktor yang dapat mempengaruhi *role* seseorang adalah usia, jenis kelamin, latar belakang pekerjaan, tuntutan pekerjaan, budaya dimana orang tersebut bekerja, situasi personal dan emosional yang sedang dialami, dan kesehatan.

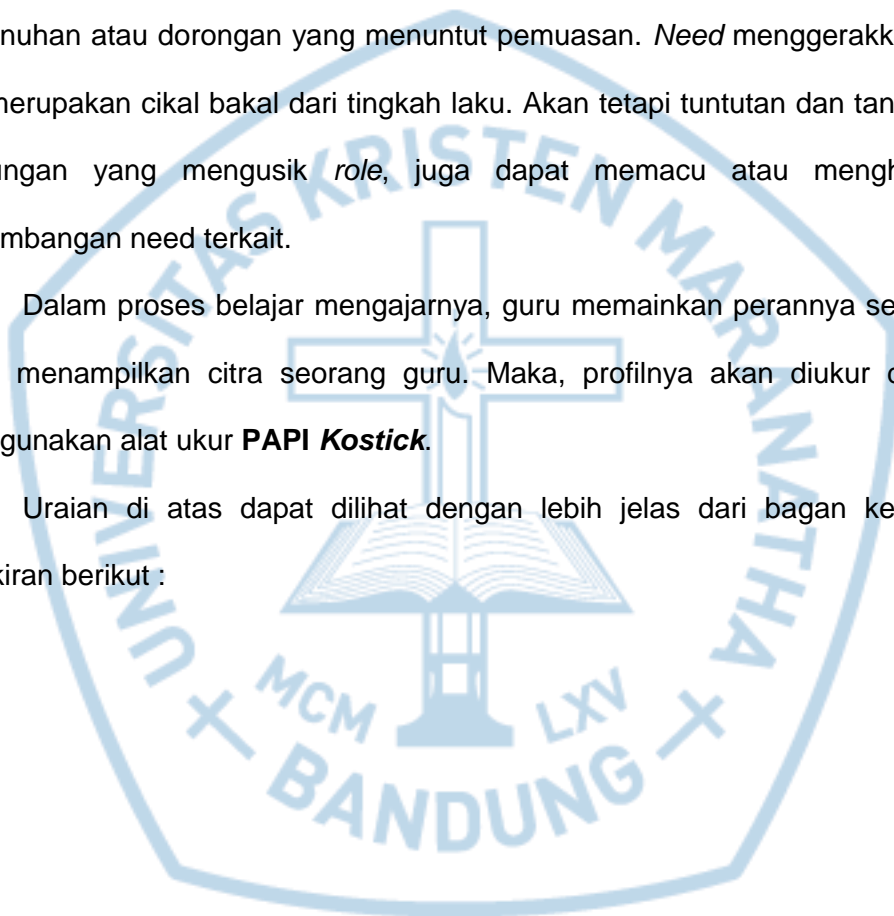
Menurut Dunkin (1974), aspek yang dapat mempengaruhi guru dalam menampilkan perannya adalah *teacher normative experience* (jenis kelamin, latar belakang budaya, latar belakang keluarga), *teacher training experience* (latar belakang pendidikan, tingkatan pendidikan, pengalaman latihan profesional), *teacher properties* (sifat guru, sikap guru terhadap profesi, sikap terhadap siswa, kemampuan atau intelegensi guru, motivasi, kemampuan pengelolaan pembelajaran, kemampuan dalam perencanaan dan evaluasi belajar,

penguasaan bahan ajar), pandangan guru terhadap mata pelajaran yang diajarkan, kelengkapan sarana yang tersedia, faktor lingkungan (jumlah siswa dalam satu kelas), faktor sosio-psikologis (keharmonisan hubungan antara guru dengan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan pimpinan sekolah).

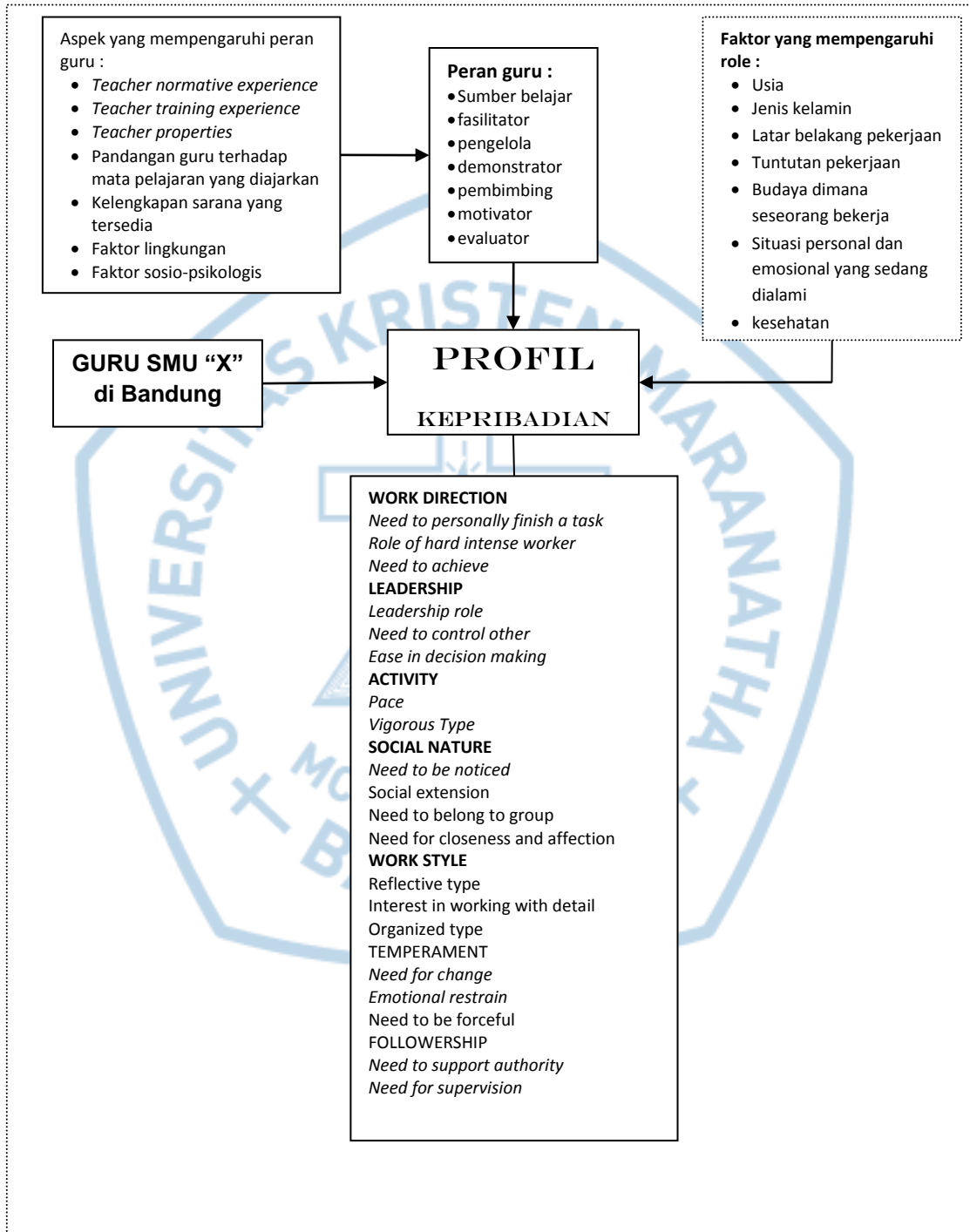
Posisi *need* lebih ke dalam. *Need* adalah kebutuhan yang menuntut pemenuhan atau dorongan yang menuntut pemuasan. *Need* menggerakkan *role* dan merupakan cikal bakal dari tingkah laku. Akan tetapi tuntutan dan tantangan lingkungan yang mengusik *role*, juga dapat memacu atau menghambat perkembangan *need* terkait.

Dalam proses belajar mengajarnya, guru memainkan perannya sehingga dapat menampilkan citra seorang guru. Maka, profilnya akan diukur dengan menggunakan alat ukur **PAPI Kostick**.

Uraian di atas dapat dilihat dengan lebih jelas dari bagan kerangka pemikiran berikut :



Bagan 1.5.1
Kerangka Pikir



1.6. Asumsi Penelitian

1. Guru memiliki tuntutan peran sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator dan evaluator.
2. Profil Guru SMU "X" dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, latar belakang pekerjaan, budaya sekolah, situasi personal dan emosional yang sedang dialami dan kesehatan.
3. Guru SMU "X" memiliki profil *work direction, leadership, activity, social nature, workstyle, temperament, followership* yang berbeda berkaitan kelengkapan sarana yang tersedia, faktor lingkungan dan faktor sosio-psikologis di SMA "X" memiliki karakteristik dengan SMA lain .

