

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memberi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan mengajarkan nilai-nilai moral kepada anak-anak Indonesia. Dengan adanya lembaga pendidikan ini diharapkan anak-anak Indonesia menjadi sumber daya manusia yang bermutu tinggi yaitu memiliki daya intelektualitas yang optimal, kreatif, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, memiliki keterampilan yang memadai, dan memiliki moral yang tinggi.

Untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan dari guru kepada anak didik maka terdapat proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Interaksi dalam peristiwa belajar mengajar mempunyai arti yang lebih luas, tidak sekedar hubungan antara guru dan siswa, tetapi berupa interaksi edukatif. Dalam hal ini bukan hanya penyampaian pesan berupa teori pelajaran, melainkan penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar (**Joyce & Weil, 1980**).

Di dalam sekolah terdapat orang-orang yang berperan penting, yang mendukung proses belajar mengajar dan seluruh kegiatan di sekolah seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf administrasi, guru-guru, staf pengamanan, dan lain-lain. Guru merupakan figur yang memegang peranan penting karena guru adalah figur yang langsung berinteraksi dengan para siswa. Peran guru antara lain guru sebagai demonstrator yaitu mengajarkan para siswa mengenai ilmu pengetahuan sesuai dengan keahliannya, guru sebagai pengelola kelas yaitu guru mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses belajar mengajar yaitu lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman, dan kepuasan dalam mencapai tujuan. Selain itu guru juga berperan sebagai mediator dan fasilitator yaitu memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media pendidikan dan sumber belajar yang dapat lebih mengefektifkan kegiatan belajar mengajar, guru sebagai evaluator yaitu melakukan evaluasi untuk menilai penguasaan siswa terhadap materi pembelajaran yang juga merupakan *feedback* untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya agar menjadi lebih optimal **Adams & Decey (1983)**.

Selain mengetahui peran-peran guru di sekolah maka perlu diketahui juga mengenai karakteristik guru ideal. Karakteristik guru yang ideal antara lain memiliki empati dan komitmen dalam menghargai pendapat orang lain (anak didik, orang tua murid, dan rekan sejawat) dalam tujuannya untuk mengembangkan segi afektif dan kognitif, menghubungkan mata pelajaran dengan kehidupan siswa, mengenal,

menghormati dan mempercayai siswa-siswi, mengajarkan siswa bagaimana cara belajar, menganalisa dan berpikir kritis, memiliki ide-ide baru dan menarik bagi para siswa, dan mendorong para siswa untuk bertanya mengenai pelajaran. Selain itu, kepribadian yang diharapkan dari seorang guru antara lain bersikap positif dan memiliki keterampilan pengetahuan dan kemahiran mengajar; berfikiran terbuka ; disiplin waktu dan disiplin diri (selalu *on time*, datang awal, mengajar dengan penuh dedikasi); suka bekerjasama dengan rekan sejawat (tidak kikir ilmu); menunjukkan hasil kerja yang berkualitas (dari segi isi, format, gaya dan cara penyampaian) memenuhi sifat-sifat seorang yang inovatif, kreatif dan produktif; sabar dalam menghadapi tingkah laku anak didik; berpegang kepada prinsip yang jelas, benar, dan utuh di dalam semua situasi (**Omar Mohd Hashim, 1993**).

Karakteristik guru ideal seperti di atas sama seperti karakteristik dari guru yang tergolong *autonomy teacher* di dalam *self determination theory*. Namun pada kenyataannya terdapat fenomena bahwa tidak semua guru memenuhi karakteristik ideal atau tergolong *autonomy teacher*. Hal ini dijumpai di SMA di Bandar Lampung yaitu SMA “X”. SMA “X” merupakan salah satu SMA terfavorit di Bandar Lampung dan telah berdiri lebih dari 50 tahun. SMA ini merupakan SMA Swasta dan berlatar belakang agama Katolik. Berdasarkan wawancara dengan 12 siswa dari angkatan yang berbeda didapat informasi bahwa beberapa guru sering terlambat masuk ke kelas, guru memberikan materi tanpa memperhatikan apakah para siswa sudah paham atau belum tentang materi yang diajarkan tersebut, dan komunikasi selama proses

belajar mengajar berjalan satu arah. Selain itu 6 siswa diantaranya mengeluh karena mereka sulit untuk mendapatkan nilai akademik yang tinggi karena jawaban ujian harus sama seperti penjelasan yang terdapat pada literatur. Mereka juga mengatakan bahwa guru-guru kurang peka terhadap kesulitan siswa dalam memahami materi yang disampaikan.

Dengan adanya keluhan ini maka perlu diketahui bagaimana cara mengajar guru-guru SMA “X” tersebut. Cara mengajar yang diterapkan oleh seorang guru dipengaruhi oleh motivasi dalam diri guru tersebut untuk memilih atau melakukan sesuatu berdasarkan keinginan pribadi dan minatnya (motivasi internal) atau berdasarkan faktor-faktor eksternal yang mendasari perilakunya (motivasi eksternal) (**Deci & Ryan, 1985**). Salah satu indikator yang mempengaruhi cara mengajar guru adalah alasan yang mendasari pemilihan profesi sebagai guru.

Dari 54 guru-guru SMA “X” Bandar Lampung yang diberi kuesioner diperoleh hasil bahwa 62,96% orang memilih profesi sebagai guru karena menjadi guru sudah merupakan cita-cita dan minat pribadi yang bertujuan untuk menyalurkan ilmu kepada generasi berikutnya. Menurut *Self determination Theory*, guru dengan karakteristik seperti ini memiliki *internal motivation*. Guru dengan *internal motivation* cenderung memiliki cara mengajar yang responsif yaitu lebih banyak mendengarkan pendapat siswa, suportif yaitu memberi pujian terhadap *performance* siswa yang baik, fleksibel yaitu memberi kesempatan pada siswa untuk mengerjakan persoalan dengan cara mereka sendiri, dan memotivasi melalui minat siswa yaitu

dengan mendukung pertumbuhan motivasi instinsik siswa, maka karakteristik guru seperti ini termasuk dalam kelompok *autonomy teacher*. Sebanyak 37,03% orang memilih profesi sebagai guru karena amanat dari orang tua, karena panggilan atau tawaran kerja, karena tidak mendapatkan pekerjaan lain sehingga profesi sebagai guru merupakan alternatif terakhir, karena faktor ekonomi keluarga dimana setelah mengikuti sekolah perguruan mereka bisa langsung mendapatkan pekerjaan, atau karena profesi guru merupakan pekerjaan yang tidak menuntut mereka untuk selalu berada di sekolah atau *part time*, sehingga mereka tetap bisa fokus pada keluarganya atau melakukan hal lain di luar sekolah. Menurut *Self determination Theory*, guru dengan karakteristik seperti ini memiliki *external motivation*. Guru dengan *external motivation* cenderung memiliki cara mengajar yang bertumpu pada materi instruksional, lebih banyak memberikan instruksi/perintah, membentuk siswa berkecenderungan pada jawaban yang pasti atau memberi berbagai solusi (kurang memberi kesempatan pada siswa untuk menyelesaikan persoalan dengan cara mereka sendiri), memberi evaluasi berupa kritik, dan memotivasi berdasarkan *pressure* (seperti *demanding* dan *controlling*), guru seperti ini termasuk dalam kelompok *controlling teacher*. Tidak semua guru mengetahui alasan yang mendasari mereka memilih profesi sebagai guru, ada juga guru yang menjalankan kewajibannya mengajar namun ia tidak memiliki tujuan dan alasan mengapa ia memilih melakukan pekerjaannya saat ini, menurut *SDT* karakteristik guru seperti ini disebut guru yang *amotivation* dan masuk dalam kelompok *impersonal teacher* yang digambarkan

sebagai guru yang *amotivation* atau kurang melakukan *intentional action*, bertindak tanpa niat atau tidak memiliki motivasi, dan merasa tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang guru, namun guru seperti ini tidak dijumpai di SMA “X”.

Cara mengajar yang berbeda juga akan memberi pengaruh edukasional yang berbeda bagi para siswa. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa terdapat tiga kelompok guru dalam mengajar yaitu *autonomy teacher*, *controlling teacher*, dan *impersonal teacher*. Jika dibandingkan dengan *controlling teacher* dan *impersonal teacher*, *autonomy teacher* adalah tipe guru yang mampu menunjang kemampuan dan kepribadian siswa secara lebih optimal antara lain siswa menghasilkan prestasi akademik yang lebih tinggi, siswa memiliki kompetensi yang lebih tinggi, siswa memiliki emosionalitas yang lebih positif, siswa memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi, siswa memiliki pemahaman konseptual yang lebih luas, lebih memiliki fleksibilitas dalam berpikir, siswa lebih aktif dalam memproses informasi, siswa memiliki kreativitas yang lebih tinggi, dan memiliki rata-rata retensi yang lebih tinggi, sedangkan kelompok *impersonal teacher* akan memberi pengaruh yang negatif pada diri siswa seperti *self-derogation* rendah diri / perasaan hina terhadap diri sendiri, *self-esteem* yang rendah, dan depresi (Deci & Ryan, 2001).

Dengan mengetahui alasan yang mendasari seseorang memilih profesi sebagai guru (motivasi internal atau motivasi eksternal) maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai oleh guru tersebut dari lingkungannya atau orientasi terhadap lingkungan (Deci & Ryan, 2001). Dengan kata lain apa alasan guru dalam

mempertahankan atau tetap menjalankan profesinya sebagai guru, dimana hal ini terkait dengan lama bekerja. Dari wawancara yang dilakukan pada Humas di SMA “X” Bandar Lampung diperoleh informasi bahwa Sebanyak 16 orang guru (29,6%) telah mengundurkan diri sejak 2002 dikarenakan mereka merasa tidak cocok mengajar di SMA “X” dan ingin mencari profesi lain yang lebih sesuai dengan dirinya. Sejak tahun 2002 sampai 2007 SMA “X” telah menerima 16 (29,6%) orang guru baru yang dibutuhkan untuk menggantikan guru-guru yang telah berhenti tersebut sehingga guru SMA “X” berjumlah 54 orang sekarang. Namun ada juga guru yang tetap bertahan untuk mengajar di SMA “X” dalam waktu yang cukup lama yaitu sebesar 25,9% guru sudah bekerja selama 6 - 10 tahun, sebesar 18,5% guru sudah bekerja selama 11 - 15 tahun, sebesar 20,4% guru sudah bekerja selama 16 – 20 tahun, dan sebesar 5,6% guru sudah bekerja selama 21 – 25 tahun. Dari 54 guru tersebut, dilakukan wawancara pada 12 guru (22,22%) dan didapatkan data bahwa pada awalnya mereka tidak terlalu merasa cocok untuk bekerja di SMA “X” namun karena adanya lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman dan merasa diterima di lingkungan SMA “X” maka akhirnya mereka pun tetap bertahan sebagai guru di SMA “X” Bandar Lampung ini. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Swasta “X” diperoleh informasi bahwa dengan adanya guru lama yang berhenti dan digantikan oleh guru baru mengakibatkan proses belajar mengajar yang kurang efektif dan terhambat karena beberapa kali guru lain menggantikan untuk mengajar di pelajaran yang kurang dikuasainya karena ia memang bukan guru mata pelajaran

tersebut, terkadang kelas kosong dan para siswa hanya diperintahkan untuk mengerjakan tugas atau latihan-latihan soal saja. Hal ini dapat menyebabkan ilmu pengetahuan yang seharusnya didapatkan para siswa menjadi tidak maksimal.

Faktor lama bekerja dapat menentukan bagaimana tingkat *self determine* seorang guru karena pada umumnya guru yang mempertahankan pekerjaan memiliki tujuan, memiliki keyakinan atas kemampuan diri sendiri, tahu bagaimana cara mencapai tujuannya, mampu berelasi sosial secara efektif dengan lingkungan, dan mampu menyesuaikan kepentingan dirinya dengan kepentingan orang lain / kelompok lain.

Menurut *Self Determination Theory*, alasan yang mendasari guru mempertahankan profesinya dikategorikan sebagai *causality orientation* karena sudah masuk dalam tahap kecenderungan tingkah laku yang didasari oleh *need (competence, relatedness, dan autonomy)* dan melibatkan proses regulasi yaitu menyesuaikan apa yang ada dalam diri dengan hal-hal di luar diri atau konteks sosial, yaitu lingkungan yang mendukung (*informational*) atau menghambat (*controlling*) sehingga seseorang guru akan menunjukkan tingkat *causality orientation* tertentu. Guru yang mempertahankan pekerjaannya karena mereka mendapatkan kepuasan pribadi saat mengajar dan merasa bahwa pengalaman menjadi guru menyenangkan sehingga gaji bukanlah hal yang utama baginya, maka menurut *Self Determination Theory* karakteristik guru seperti ini termasuk dalam kelompok guru yang *causality orientation*-nya *autonomy*. Guru yang mempertahankan

profesinya dikarenakan alasan gaji, ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di Yayasan Sekolah, mengembangkan ilmunya yaitu meneruskan Magister dengan tujuan mendapatkan gaji yang lebih besar, merasa bahwa sudah nyaman dan diterima oleh lingkungan di suatu sekolah, atau karena faktor usia sehingga mereka terbatas jika ingin beralih ke profesi lainnya, maka termasuk dalam kelompok guru yang *causality orientation*-nya *controlling*. Guru yang tidak tahu pasti alasan mengapa ia bertahan menjalani pekerjaannya sekarang dan merasa tidak pernah puas terhadap apa yang dilakukannya dan yang diperoleh karena ia tidak tahu pasti mengenai tujuan yang ingin dicapainya, maka termasuk dalam kelompok guru yang *causality orientation*-nya *impersonal*. *Causality orientations* yang terbagi menjadi tiga aspek ini dimiliki oleh setiap individu termasuk guru hanya saja derajatnya yang berbeda sehingga membedakan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Ada guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* rendah dan *impersonal* rendah, ada juga guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* tinggi, dan *impersonal*-nya rendah, ada juga guru yang memiliki derajat *autonomy* rendah, *control* tinggi, dan *impersonal* rendah, dan seterusnya. Dengan derajat yang berbeda pada ketiga *causality orientations* maka akan berbeda juga alasan guru dalam mempertahankan profesinya sebagai guru (Deci & Ryan, 2001).

Dari uraian di atas yang menggambarkan bahwa terdapat kesenjangan antara kenyataan dan hal-hal yang diharapkan dari seorang guru maka penelitian mengenai *causality orientation* pada guru-guru SMA “X” penting untuk dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimanakah gambaran mengenai profil *Causality Orientations* pada guru-guru SMA “X” di Bandar Lampung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai profil *Causality Orientations* pada guru-guru SMA “X” di Bandar Lampung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai profil *Causality Orientations* dan faktor-faktor yang mempengaruhi profil *Causality Orientations* pada guru-guru SMA “X” di Bandar Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi tambahan pada bidang ilmu Psikologi Kepribadian, Psikologi Pendidikan dan Psikologi Perkembangan Mengenai profil *Causality Orientations* pada guru.
- Memberikan informasi sebagai rujukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai profil *Causality Orientations*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi tentang profil *Causality Orientations* pada guru-guru SMA “X” di Bandar Lampung kepada Yayasan Sekolah yang bersangkutan, sehingga mereka dapat lebih memahami motivasi para guru.
- Memberikan informasi tentang profil *Causality Orientations* guru SMA “X” kepada para guru sehingga para guru dapat lebih memahami dirinya.
- Memberikan informasi kepada Kepala Sekolah SMA “X” mengenai gambaran profil *causality orientation* guru-guru yang mengajar di SMA “X” Bandar Lampung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Guru-guru SMA “X” berada pada tahap perkembangan *middle adulthood* yaitu periode perkembangan yang dimulai kira-kira pada usia 35 – 58 tahun. Tahap perkembangan *middle adulthood* atau dewasa madya adalah suatu periode menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab ; suatu periode dimana orang menjadi semakin sadar akan popularitas muda – tua dan semakin berkurangnya jumlah waktu yang tersisa dalam kehidupan ; suatu titik ketika individu berusaha meneruskan sesuatu yang berarti pada generasi berikutnya ; dan suatu masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya (**Santrock, 2000**).

Guru memiliki tugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, tugas-tugas orang yang berprofesi sebagai guru antara lain mengembangkan segi kognitif dan

afektif siswa sesuai dengan perkembangan jaman dan aturan-aturan yang berlaku di masyarakat, mengajarkan siswa bagaimana cara belajar yang efektif, mengembangkan potensi-potensi diri siswa, mengembangkan kepribadian siswa menjadi manusia dewasa yang berkeprimanusiaan, serta mempersiapkan siswa menjadi manusia yang memiliki kemampuan kognitif dan afektif yang siap memasuki lingkungan masyarakat yang lebih luas (**Ismail Noor Salim, Mendidik Anak Didik, 2001**). Tugas-tugas guru sesuai dengan tugas perkembangan guru-guru SMA “X” yang berada pada tahap dewasa madya, yaitu semakin besar tanggung jawab dimana guru harus mampu menjaga kualitas anak didik baik dari segi kognitif maupun segi afektif agar tidak menurun karena pengaruh perkembangan jaman, suatu titik ketika individu berusaha meneruskan sesuatu yang berarti bagi generasi berikutnya dimana guru memiliki tugas untuk mempersiapkan siswa-siswa untuk masuk ke dalam lingkungan yang lebih luas.

Tahap perkembangan dewasa madya juga merupakan suatu masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya (**Santrock, 2000**). Tugas perkembangan ini sesuai dengan alasan yang mendasari seorang guru untuk mempertahankan profesi sebagai guru. Menurut *Self Determination Theory*, alasan yang mendasari guru mempertahankan profesinya dikategorikan sebagai *causality orientations*. *Causality orientations* membahas proses mengenai pengaruh dari spesifik sosial konteks terhadap motivasi, perilaku, dan pengalaman individu dan mendiferensiasikan pengaruh konteks sosial tersebut dengan melakukan proses

internalisasi, sehingga individu menunjukkan perilaku yang sudah terintegrasi dan akan berbeda derajat *causality orientation*-nya antara orang yang satu dengan yang lainnya tergantung *need*, motivasi, proses regulasi, dan konteks sosial (**Deci & Ryan, 2001**).

Causality orientation terdiri dari tiga orientasi yaitu *autonomy*, *control*, dan *impersonal*. Manifestasi tingkah laku pada guru yang memiliki *causality orientation autonomy* yaitu guru-guru tersebut mempertahankan profesinya sebagai guru karena mereka mendapatkan kepuasan pribadi saat mengajar dan merasa bahwa pengalaman menjadi guru menyenangkan sehingga gaji bukanlah hal yang utama baginya. Manifestasi tingkah laku pada guru yang memiliki *causality orientation control* yaitu guru yang mempertahankan profesinya dikarenakan alasan gaji, ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di Yayasan Sekolah, mengembangkan ilmunya yaitu meneruskan Magister dengan tujuan mendapatkan gaji yang lebih besar, merasa bahwa sudah nyaman dan diterima oleh lingkungan di suatu sekolah, atau karena faktor usia sehingga mereka terbatas jika ingin beralih ke profesi lainnya. Manifestasi tingkah laku pada guru yang memiliki *causality orientation impersonal* yaitu guru sendiri yang tidak tahu pasti alasan mengapa ia bertahan menjalani pekerjaannya sekarang dan merasa tidak pernah puas terhadap apa yang dilakukannya dan yang diperoleh karena ia tidak tahu pasti mengenai tujuan yang ingin dicapainya. Semakin *autonomous* alasan guru untuk mempertahankan profesinya maka semakin *self determined* (**Deci & Ryan, 2001**).

Ketiga *causality orientations* di atas ada dalam diri individu termasuk guru-guru di SMA “X” Bandar Lampung, hanya saja derajatnya berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya (Deci & Ryan, 2001). Untuk memperjelas derajat *causality orientations* yang berbeda-beda pada guru-guru SMA “X” Bandar Lampung dalam mempertahankan profesinya sebagai guru maka dibuat profil mengenai tipe-tipe guru yang terbagi menjadi 8 tipe guru.

Tipe 1 yaitu guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* rendah dan *impersonal* rendah yang artinya guru-guru SMA “X” Bandar Lampung mempertahankan profesinya karena keinginan pribadi dimana ia mendapatkan kepuasan dari aktivitasnya sebagai guru, dan cenderung tidak tergantung pada aspek-aspek di luar diri untuk memotivasi dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai guru seperti *rewards*, tengat waktu, pengawasan dari atasan atau dari orang yang signifikan baginya. Tipe 2 yaitu guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* tinggi, dan *impersonal* rendah yang artinya guru mempertahankan profesinya karena keinginan pribadi dimana ia mendapatkan kepuasan dari aktivitasnya sebagai guru, namun juga dipengaruhi oleh aspek-aspek di luar diri dalam memotivasi dirinya seperti adanya ketergantungan pada *rewards*, tengat waktu, struktur, keterlibatan ego, dan lebih dipengaruhi atas tuntutan orang lain daripada yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri (*significant person*). Tipe 3 yaitu guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* tinggi, dan *impersonal* tinggi. Guru tipe 3 tidak ada, karena jika derajat ketiga *causality orientations* tinggi maka guru akan mengalami konflik

dalam meregulasi perilakunya dan perilakunya tidak akan terarah pada perilaku yang *autonomous* (Miserandino, 1996; Ryan & Connel, 1989). Guru tipe 4 adalah guru yang memiliki derajat *autonomy* tinggi, *control* rendah, dan *impersonal* tinggi. Guru tipe 4 juga tidak dijumpai karena *autonomy* dan *impersonal* adalah dua kutub yang berlawanan maka tidak mungkin dijumpai pada diri individu yang aktif salah satunya adalah guru (Deci & Ryan, 1991). Guru tipe 5 adalah guru yang memiliki derajat *autonomy* rendah, *control* rendah, dan *impersonal* rendah, yang artinya guru dalam mempertahankan profesinya kurang didasari oleh keinginan dalam diri, kurang didasari oleh aspek-aspek di luar diri (*rewards*), dan kecenderungan perilakunya juga tidak didasari oleh tidak ada niat sepenuhnya (*amotivation*). Jadi guru seperti ini mempertahankan profesinya karena ia sendiri tidak tahu mengapa ia mempertahankan profesinya dan lebih didasari karena adanya *needs* yang cenderung terpenuhi (tidak sepenuhnya) misalnya bertahan karena ada sahabatnya di sekolah tersebut (*need for relatedness*) atau karena adanya konteks sosial yang cukup berpengaruh. Guru tipe 6 adalah guru yang memiliki derajat *autonomy* rendah, *control* tinggi, dan *impersonal* tinggi yang artinya bahwa guru mempertahankan profesinya karena cenderung dikendalikan oleh aspek-aspek di luar diri dan juga memiliki sikap acuh tak acuh (*amotivation*), misalnya guru mempertahankan profesinya karena dikendalikan *rewards* materi (gaji) dan dalam bekerja harus diperintahkan oleh atasan, jika tidak ada instruksi dari atasan maka ia akan bersikap acuh tak acuh. Guru tipe 7 adalah guru yang memiliki derajat *autonomy* rendah, *control* tinggi, dan *impersonal* rendah

yang berarti guru cenderung mempertahankan profesinya karena adanya ketergantungan pada *rewards*, tengat waktu, struktur, keterlibatan ego, dan lebih dipengaruhi atas tuntutan orang lain daripada yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri (*significant person*). Guru tipe 8 adalah guru yang memiliki derajat *autonomy* rendah, *control* rendah, dan *impersonal* tinggi, yang berarti guru mempertahankan profesinya cenderung dikarenakan menjadi guru adalah takdir dirinya dan dalam menjalaninya cenderung bersikap pasif atau acuh tak acuh.

Untuk mencapai *causality orientation* yang mendekati *self determination* atau perilaku yang *autonomous* pada guru-guru yang mempertahankan profesinya di SMA “X” Bandar Lampung dipengaruhi oleh gaya regulasi yang berbeda-beda. Terdapat empat bentuk regulasi tingkah laku yang dibagi menjadi *controlled* dan *autonomous*, yang merupakan dua tipe perilaku yang termotivasi dan mendasari alasan-alasan yang berbeda-beda pada setiap orang untuk menunjukkan suatu perilaku (**Ryan & Connell, 1989**). Perbedaan antara kedua tipe tersebut merupakan suatu *dichotomy* (pembagian dalam dua bagian atau cabang), tetapi lebih merupakan suatu yang *continuum* (rangkaiian kesatuan) (**Deci & Ryan, 2001**).

Bentuk yang pertama adalah *external regulation* yaitu jika seorang guru berperilaku karena perasaan tertekan dan terpaksa untuk melakukannya atau karena ada *reward* untuk melakukan pekerjaan tersebut, atau dapat juga dilakukan karena guru menghindari *punishment*. *External regulation* memiliki *locus of causality eksternal*. Kedua, *introjected regulation* yaitu jika guru melakukan suatu perilaku

namun tidak sepenuhnya menerima perilaku tersebut. Suatu perilaku dilakukan untuk menghindari rasa bersalah atau untuk memperkuat ego yaitu ingin merasa dihargai oleh lingkungannya. Pada *introjected regulation* sudah terlihat adanya kontrol dan keterlibatan ego. Hal ini disebabkan karena telah terjadi proses internalisasi walaupun tidak sepenuhnya sehingga individu masih memiliki *locus of causality eksternal*. Ketiga, *identified regulation* yaitu jika guru melakukan suatu perilaku karena perilaku tersebut diterima dan dianggap penting oleh dirinya dalam mencapai *goals*. Proses internalisasi belum terjadi sepenuhnya namun sudah ada persetujuan dari individu yang bersangkutan sehingga dapat dikatakan *locus of causality* guru tersebut *cenderung internal*. Kualitas internalisasi dari *identified regulation* sudah lebih baik daripada *introjected regulation*. Keempat, *integrated regulation* yang merupakan bentuk regulasi yang paling *autonomus* dari perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik. Internalisasi telah terjadi sepenuhnya. Pada tahap ini internalisasi sudah terjadi sepenuhnya sehingga dapat dikatakan *locus of causality* guru tersebut internal. *Amotivation* merupakan suatu keadaan dimana seorang guru merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak. Regulasi tingkah laku dalam *amotivation* disebut *non-regulation*. Individu mengatur tingkah lakunya tanpa niat, merasa dirinya tidak kompeten, bersikap acuh tak acuh, menunjukkan kurang atau tidak adanya kontrol perilaku dan menganggap bahwa apa yang dialami dirinya adalah takdir semata. Oleh karena tidak adanya keterlibatan diri maka *locus of causality*-nya *impersonal*.

Locus of causality merujuk pada sumber dari bermulanya tingkah laku dan pengaturan tingkah laku tersebut. Terdapat tiga *locus of causality* yaitu *internal*, *external* dan *impersonal*. Perbedaan guru dalam memandang *locus of causality* disebut *causality orientations*. Seperti penjelasan di atas bahwa *causality orientation* dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu *causality orientation autonomy*, *causality orientation control*, dan *causality orientation impersonal*, dimana setiap orientasi memiliki pengertian yang hampir sama dengan setiap aspek dari *locus of causality*. Dalam *causality orientation*, *locus of causality internal* diistilahkan sebagai *causality orientation autonomy*, *locus of causality external* diistilahkan sebagai *causality orientation control*, *locus of causality impersonal* diistilahkan sebagai *causality orientation impersonal* (Deci & Ryan, 2001).

Dalam berperilaku di lingkungan, guru-guru SMA “X” Bandar Lampung juga didasari oleh *needs* yang ada dalam dirinya yang harus terpenuhi. *Needs* merupakan dukungan yang dibutuhkan guru untuk proaktif, berkembang optimal, dan sejahtera secara psikologis. Kebutuhan ini juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi derajat *causality orientation* guru. Kebutuhan-kebutuhan ini disebut *basic psychological need* dan bersifat univesal, yaitu antara lain *need for competence* merujuk kepada kebutuhan universal seseorang untuk berhadapan dengan lingkungan secara efektif (White, 1959). *Need for competence* pada diri guru akan terpuaskan ketika seorang guru mampu menyampaikan materi pelajaran secara optimal dimana para siswa mampu mengerti dan mendapatkan nilai yang tinggi mengenai materi

yang diajarkannya. *Need for relatedness* merujuk kepada kecenderungan kebutuhan yang bersifat universal pada manusia untuk berinteraksi, merasa terhubung dan merasa peduli terhadap orang lain (**Baumeister & Leary, 1995**). *Need for relatedness* akan terpuaskan ketika seorang guru mampu untuk memberikan dukungan emosional kepada para muridnya, seperti lebih banyak mendengarkan pendapat siswa, memberi pujian terhadap *performance* siswa yang baik, dan memotivasi melalui minat siswa yaitu mendukung motivasi intrinsik siswa, serta mampu berelasi dengan rekan sejawat secara efektif, memiliki ikatan emosional dengan mereka, merasa dipedulikan dan memperdulikan rekan sejawatnya juga. *Need for autonomy* berkaitan dengan hasrat universal untuk menjadi agen penyebab, untuk mampu membuat keputusan sendiri, untuk bertindak sesuai dengan *sense of self* yang sudah terintegrasi (sesuai dengan minat yang ada pada dirinya) dan untuk mengesahkan tindakannya dalam tingkat tertinggi kapasitas reflektifnya (**deCharms, 1968**).

Ketiga *needs* ini merupakan kondisi yang diperlukan oleh individu untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan pemenuhan ketiga *needs* tersebut dihipotesiskan berkaitan fungsi optimal individu. Tiap *needs* memiliki peran penting dalam perkembangan individu sehingga apabila salah satu dari ketiga *needs* tersebut ada yang yang tidak terpenuhi atau diabaikan dapat membawa konsekuensi negatif bagi individu tersebut. Secara singkat ditegaskan bahwa kesejahteraan psikologis

membutuhkan pemenuhan ketiga *needs* tersebut. Satu atau dua *needs* saja tidak cukup (Deci & Ryan, 2001).

Dalam mempertahankan profesinya sebagai guru, guru-guru SMA “X” Bandar Lampung juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang berbeda-beda. Dalam *Self Determination Theory* terdapat tiga jenis motivasi. Pertama, motivasi intrinsik yaitu merupakan motivasi seseorang untuk berperilaku yang didasarkan pada kepuasan yang melekat pada perilaku tersebut daripada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal. Dengan kata lain jika seorang guru menggunakan motivasi intrinsik dalam aktivitas mengajar tanpa mendapatkan *reward* eksternal dan merasakan aktivitas mengajar tersebut sangat menarik dan menyenangkan, guru tersebut jelas termotivasi secara intrinsik. Kedua, motivasi ekstrinsik yaitu motivasi seseorang untuk berperilaku yang didasarkan pada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal seperti uang, status, dan penghargaan yang berkaitan dengan objek materi lainnya. Dengan kata lain guru yang mempertahankan pekerjaannya karena ingin mendapatkan *reward* eksternal tersebut memiliki motivasi eksternal. Ketiga, *Amotivation* merupakan suatu keadaan dimana seorang guru merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak. *Amotivation* bisa muncul karena tidak menghargai suatu aktivitas tertentu (Ryan, 1995), tidak merasa kompeten untuk melakukan aktivitas tertentu (Bandura, 1986) atau karena tidak berharap aktivitas tersebut akan menghasilkan *outcome* yang diinginkan (Seligman, 1975). Dengan kata lain guru

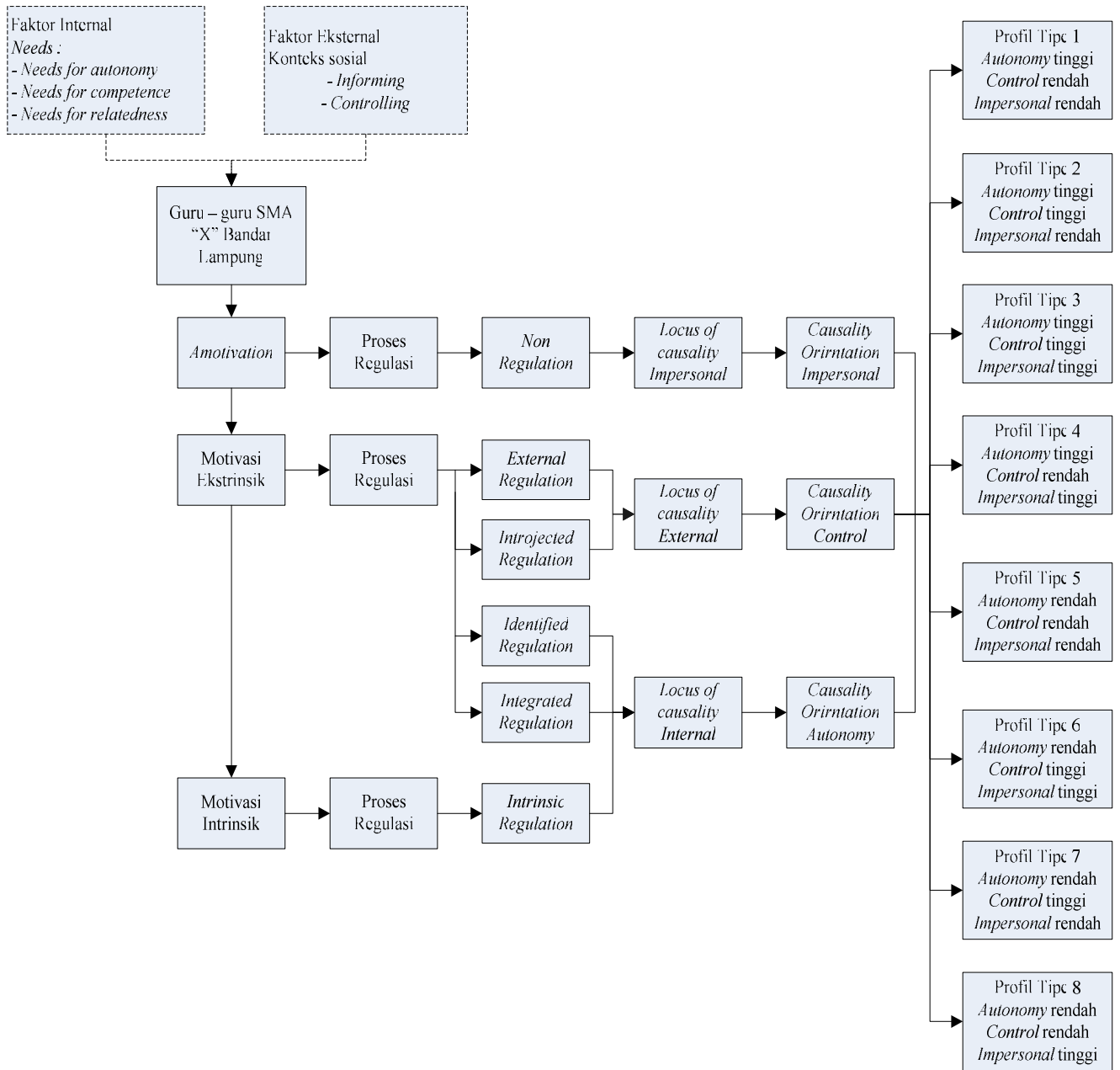
yang tidak mengetahui alasan yang mendasari mereka mempertahankan profesinya termasuk guru yang *amotivation*.

Selain motivasi dan *needs*, konteks sosial juga dapat mempengaruhi derajat *causality orientation* guru-guru SMA “X” Bandar Lampung. Terdapat dua jenis konteks sosial yang mempengaruhi guru dalam bertingkah laku, yaitu *informing* dan *controlling* (Deci, 1975; Deci & Ryan, 1980). Setiap guru memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai lingkungan atau konteks sosialnya. Jadi, walaupun lingkungan atau konteks sosialnya sama, setiap guru akan berbeda dalam mempersepsikannya.

Lingkungan yang *informing* yaitu lingkungan yang cenderung memberi *feedback* yang positif yang dapat ditunjukkan melalui *verbal rewards* atau pujian sehingga mendukung guru untuk tertarik dan memilih mempertahankan profesinya atas keputusan sendiri, menikmati aktivitas dalam mempertahankan profesinya sebagai guru yaitu terus mengajar di SMA “X” Bandar Lampung, dan merasa puas atas apa yang telah dilakukannya untuk mempertahankan profesinya dimana ia merasa puas dari kegiatannya bukan hasil dari kegiatan tersebut. Lingkungan *informing* lebih meningkatkan dan memelihara motivasi intrinsik daripada menurunkan motivasi intrinsik seorang guru. Lingkungan *informing* di sekolah yaitu seperti pemberian *feedback* positif dari kepala sekolah atau dari rekan sesama guru SMA “X” Bandar Lampung, pemberian *reward* positif terhadap hasil kerjanya (pujian) dari kepala sekolah atau dari rekan sesama guru, dan pemberian kebebasan

untuk menyelesaikan masalah atau *problem solving* yang berhubungan dengan masalah akademik dengan caranya sendiri, dalam arti bahwa lingkungan memberi kesempatan bagi guru untuk memilih cara-cara yang dianggapnya tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Lingkungan yang *controlling* yaitu lingkungan yang menggunakan *reward* eksternal seperti uang, status, penghargaan, tengat waktu, struktur, keterlibatan ego dan perintah orang lain yang signifikan daripada yang mereka inginkan untuk dirinya sendiri sehingga guru merasakan adanya tekanan dari luar dirinya atau lingkungan yang menuntut, memaksa, atau mengharuskannya untuk mempertahankan profesinya sebagai guru karena ada sesuatu yang ingin dicapainya. Dengan adanya *reward* eksternal ini maka akan menurunkan motivasi intrinsik seseorang (Deci, 1971, 1972a, 1972b; Kruglanski, Friedman, & Zwwvi, 1971; Lepper, Greene, & Nisbett, 1973). Lingkungan *controlling* dalam setting pendidikan yaitu seperti pemberian *punishment* jika guru tidak melakukan hal seperti yang diperintahkan oleh atasan (teguran, surat peringatan, penurunan jabatan, dll) dan pemberian *reward* eksternal jika mengikuti aturan sekolah yang berlaku (kenaikan gaji, kenaikan jabatan, atau *reward* yang berkaitan dengan objek materi lainnya).

1.1 Bagan Kerangka Pemikiran



1.6 Asumsi

- *Causality Orientation* memiliki tiga aspek yaitu *Autonomy Orientation*, *Control Orientation*, dan *Impersonal Orientation*.
- Guru-guru SMA “X” Bandar Lampung memiliki *Causality Orientation* yang berbeda-beda.
- Guru-guru SMA “X” Bandar Lampung dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan terdapat juga *amotivation* dalam mempertahankan profesinya sebagai guru.
- Terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi *Causality Orientations*. Faktor internal terdiri dari 3 *needs* yaitu *needs for autonomy*, *needs for competence*, dan *needs for relatedness*, dan faktor eksternal terdiri dari konteks sosial *Informing* dan *Controlling*.