

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Indonesia menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tinggi atau rendahnya sumber daya manusia merupakan cerminan dari tinggi atau rendahnya mutu pendidikan. UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian *Education Development Index* (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. *The United Nations Development Programme (UNDP)* tahun 2011 melaporkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indonesia* mengalami penurunan dari peringkat 108 pada 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara dan pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara. Data terakhir menunjukkan kenaikan, namun jika dilihat jumlah negara partisipan, hasilnya, Indonesia tidak naik peringkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia masih tertinggal. Data lain yang diperoleh dari artikel pada website BBC 2012 memberitakan bahwa menurut tabel Liga Global yang diterbitkan oleh Firma Pendidikan Pearson bahwa Sistem Pendidikan Indonesia menempati Peringkat terendah di dunia (Kompasiana, 2013)

Sumber daya manusia yang merupakan ujung tombak pendidikan terletak pada guru. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Syahwal Gultom memberikan pernyataan yang dijelaskan dalam Antara News (27 September 2013), bahwa mutu dan kualitas guru di Tanah Air saat ini masih rendah. Berdasarkan data tersebut perlu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mutu pendidikan yaitu dengan meningkatkan kinerja guru.

Guru yang memiliki kinerja yang baik adalah pada saat guru berhasil menunjukkan bahwa ia telah melaksanakan tugasnya dengan baik di dalam proses pembelajaran. Kinerja guru mempunyai kriteria tertentu. Kinerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi guru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 (dalam Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008), yaitu : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui profesi

Pengertian setiap kompetensi itu adalah sebagai berikut : pertama, kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; kedua, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik; ketiga, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat; keempat, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan yang mendasari materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi-kompetensi tersebut bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor penting bagi keberhasilan pendidikan sekaligus menilai tingkat kualitas seorang guru.

Demikian juga SMAK "X" sebagai sekolah yang memiliki target menjadikan siswa-siswi yang berkarakter terhadap iman kristiani serta memiliki prestasi-prestasi akademik. Sehingga dengan target tersebut diharapkan guru-guru yang memiliki kompetensi yang menunjang serta kinerja yang tinggi dimana guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang ditampilkan setiap guru dimasukkan ke dalam penilaian kinerja yang dilakukan

oleh Kepala Sekolah. Adapun yang menjadi kriteria penilaian seorang guru dilihat dari absensi, keterlambatan kerja, supervisi.

Status pada guru-guru SMAK "X" Jakarta terdiri dari status guru tetap dan guru honor. Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan kepada guru tetap dengan melihat penilaian kinerja guru yang memiliki status guru tetap cenderung lebih rendah daripada guru honor. Hal lain yang menyebabkan penelitian ini lebih difokuskan pada guru tetap adalah banyaknya tugas dan tanggung jawab yang tidak diselesaikan tepat waktu ataupun tidak dilakukan sesuai *job description* yang telah diatur lebih banyak terjadi pada guru tetap.

Jumlah guru tetap pada SMAK "X" Jakarta terdiri dari 11 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah menunjukkan 9 dari 11 guru, memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi. 7 dari 11 orang guru memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Hasil penilaian supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terdapat 5% guru dalam kategori di atas rata-rata, 9% guru dalam kategori rata-rata atas, 18 % guru dalam kategori rata-rata bawah, dan 18% guru dalam kategori dibawah rata-rata. Penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi dikarenakan macetnya lalu lintas, urusan keluarga, kondisi kesehatan guru, dan lain sebagainya. Nilai supervisi yang memiliki nilai dalam kategori rata-rata bawah disebabkan tidak dilaksanakannya beberapa hal dalam proses pengajaran seperti tidak adanya penyampaian tujuan pembelajaran di awal pembelajaran, tidak dilakukan penyampaian penarikan kesimpulan pada materi pelajaran, cara mengajar yang cenderung monoton, berkas-berkas untuk supervisi yang tidak diserahkan sebelumnya, dan lain sebagainya. Sedangkan guru yang

memiliki nilai dalam kategori di bawah rata-rata disebabkan tidak adanya persiapan mengajar. Hal lain yang menunjukkan rendahnya kinerja guru tetap disebabkan oleh banyaknya tugas-tugas yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu, sikap guru di kelas dalam mengajar ataupun di dalam kelas, dan sikap guru terhadap anak didik. Paling terbesar adalah penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu atau tidak diselesaikan.

Teguran dan peringatan sudah diberikan pada guru yang memiliki tingkat keterlambatan, ketidakhadiran yang tinggi, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, namun tidak menunjukkan adanya perubahan. Menurut Kepala Sekolah, tidak adanya perubahan dikarenakan tidak adanya kompensasi yang diberikan dari pihak yayasan jika para guru melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standard atau aturan yang diberikan selain itu para guru tetap, cenderung merasa lebih aman karena status guru tetap yang mereka sandang.

Peneliti melakukan wawancara dengan 7 orang guru yang menunjukkan nilai kinerja yang cenderung rendah. Dari hasil wawancara tersebut dinyatakan bahwa dua orang guru mengatakan tugas-tugas terlalu banyak, sulit membagi waktu dan adanya masalah keluarga. Lima orang guru yang lain mengatakan bahwa selain tugas yang banyak, guru-guru tidak mendapatkan kompensasi dari ketepatan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, selain itu pimpinan yaitu Kepala Sekolah cenderung memberikan teguran ataupun kritik dibanding ucapan terima kasih ataupun pujian jika tugas diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut membuat keinginan mereka menurun untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab mereka dengan maksimal.

Rendahnya kinerja yang terjadi pada guru tetap tidaklah disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki oleh para guru. Kepala Sekolah menegaskan bahwa para guru tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dan memadai sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan sebagai seorang guru. Sehingga dari indikasi yang terlihat di atas, penyebab rendahnya kinerja adalah rendahnya motivasi berprestasi guru. Menurut Robbins (2001) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga kinerja =  $f(A \times M)$ . Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Sebagaimana dijelaskan bahwa guru memiliki kemampuan yang memadai namun motivasi yang dimiliki guru tidak memadai sehingga kinerja guru rendah. Indikasi tersebut didukung dari hasil kuesioner motivasi berprestasi yang diberikan kepada 11 orang guru tetap didapatkan gambaran motivasi berprestasi guru yaitu 5 orang dari guru tetap memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Ini menunjukkan hampir setengah dari guru tetap memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Adapun kuesioner motivasi berprestasi ini disusun berdasarkan teori motivasi berprestasi dari McClelland yang terdiri dari aspek tanggung jawab, mempertimbangkan resiko, umpan balik dan kreatif-inovatif.

Penelitian ini juga dikhususkan untuk membuat rancangan intervensi yang diberikan kepada guru sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasinya. Adapun rancangan intervensi yang dilakukan adalah konseling individu. Konseling individu dilakukan untuk mendengarkan aspirasi para guru selain itu diharapkan dapat memberikan *insight* bagi para guru untuk dapat meningkatkan

motivasi beprestasi mereka sehingga terjadi perubahan perilaku dalam bekerja serta meningkatnya penilaian kinerja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat ditarik suatu identifikasi masalah yaitu: Apakah rancangan konseling individu yang dibuat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru tetap SMAK “X” Jakarta.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Mengujicobakan rancangan konseling individu untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada guru tetap SMAK “X” Jakarta.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah :

Memperoleh rancangan konseling individu yang teruji yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada guru tetap SMAK “X” Jakarta.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan teoritis**

Memperkaya khasanah Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan khususnya dalam proses konseling dalam peningkatan motivasi berprestasi guru.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis**

- Memberikan informasi mengenai pentingnya motivasi berprestasi bagi guru di dalam bekerja. Informasi ini pun dapat digunakan sebagai *feedback* kepada guru yang bersangkutan.
- Rancangan intervensi konseling dapat pula menjadi panduan bagi sekolah untuk diimplementasikan agar guru dapat tetap meningkatkan motivasi berprestasi agar terciptanya siswa yang berprestasi serta peningkatan mutu pendidikan di sekolah.