

**KONTRIBUSI MOTIF BERPRESTASI, KONSEP MENGAJAR,
DAN PERSEPSI PERANAN TERHADAP PENAMPILAN KERJA GURU
(Studi Deskriptik-Analitik pada SMA Negeri Se Kabupaten Sumedang)**

**Oleh :
Dadang Dahlan**

ABSTRAK

Keberhasilan proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh efektivitas penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, penampilan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor faktor, antara lain kemampuan, motivasi, latar belakang pendidikan, dan sejumlah faktor lain, baik internal maupun eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan seberapa besar kontribusi motif berprestasi, konsep mengajar, dan persepsi peranan terhadap penampilan kerja guru. Subyek yang diteliti berjumlah 120 orang yang diambil secara random dan datanya dikumpulkan melalui kuesioner dan tes. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi ganda.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa motif berprestasi, konsep mengajar dan persepsi peranan mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap penampilan kerja guru sebesar 20,25 % ($R = 0,45$). Selanjutnya dari masing-masing variabel bebas, ternyata memiliki kontribusi yang lebih besar jika dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya (motif berprestasi = 8,41 % ; konsep mengajar = 9,49 % dan persepsi peranan = 6,76%)

Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perlu dibuat program-program untuk meningkatkan penampilan kerja guru, dengan memperhatikan variabel-variabel tersebut di atas.

Kata Kunci : Penampilan kerja, motif berprestasi, konsep mengajar, persepsi peranan

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal adalah tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif, dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana). Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Adanya keyakinan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan, banyak ditentukan oleh kualitas guru.

Secara empirik dapat dikemukakan bahwa kualitas guru-guru dewasa ini belum memuaskan. Penelitian yang pernah dilakukan Surahmad (1998), melaporkan bahwa kualitas guru-guru Sekolah Menengah masih belum memuaskan. Walaupun kira-kira 70% guru-guru Sekolah Menengah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik (ijasah),

namun dalam mengajarnya, menunjukkan cara-cara yang dapat mengurangi kualitas pendidikan.

Bila kita telah sepakat bahwa guru memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, maka perhatian terhadap masalah guru tidak boleh diabaikan, baik dari aspek pendidikannya maupun dari aspek-aspek lainnya. Dengan kata lain, kita harus jabatan guru ini dalam konteks profesionalisme yang realistis. Masalahnya, faktor-faktor apa saja yang turut menentukan kualitas guru yang tercermin dalam penampilan kerjanya ? Pengendalian terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat membuka jalan bagi usaha-usaha peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada tiga faktor internal yang diduga berpengaruh terhadap penampilan kerja guru, yaitu motif berprestasi, konsep mengajar (pengetahuan guru tentang teori dan praktek mengajar) dan persepsi peranan. Masalahnya dirumuskan sebagai berikut :

- (1) Secara sendiri-sendiri maupun simultan, seberapa besarkah hubungan antara motif berprestasi, konsep mengajar, dan persepsi peranan dengan penampilan kerja guru ?
- (2) Seberapa besarkah kontribusi (sumbangan) motif berprestasi, konsep mengajar, dan persepsi peranan terhadap penampilan kerja guru ?

TINJAUAN PUSTAKA

Penampilan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku atau perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan (Amidjaja,1979).Perilaku guru yang efektif ini sekurang-kurangnya mencakup empat komponen utama : (1) penguasaan ilmu pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajarkan ;(2) penyajian bahan pelajaran, suatu cara atau metode yang digunakan untuk menyampaikan bahan pelajaran ; (3) hubungan guru dengan siswa, yang mencakup bimbingan, pelayanan guru terhadap siswa ; dan (4) komponen afeksi guru, yang mencakup minat, keinginan,dan antusiasme dalam bidang pekerjaannya,

Menurut Hoy dan Miskel (1988), penampilan (*performance*) merupakan fungsi dari abilitas dan motivasi. Dengan kata lain, penampilan kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki seseorang.Variabel abilitas (kemampuan) dicerminkan oleh penguasaan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan yang harus dimiliki seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya Selain kedua variabel tersebut, Stoner (1995), menambahkan satu variabel lain yang tidak kurang pentingnya, yakni persepsi peranan (*role perception*). Dengan demikian, variabel-variabel utama yang mempengaruhi penampilan kerja dapat diformulasikan :

$Performance = f(ability \times motivation \times role \text{ perception})$

Dalam penelitian ini,motif berprestasi dianggap mewakili variabel motivasi, konsep mengajar (pemahaman guru tentang teori dan praktek pengajar) mewakili variabel pengetahuan. Persepsi peranan dalam penelitian ini diartikan sebagai pemahaman dan penghayatan seorang guru terhadap peran yang harus dimainkannya di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Sumedang. Perhitungan ukuran sampel berdasarkan teknik binomial populasi dengan rumus dari Sudjana (1985), menghasilkan sampel sebanyak 120 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tes dan kuesioner. Instrumen untuk mengukur variabel konsep mengajar disusun dalam bentuk tes, sedangkan instrumen untuk mengukur variabel motif berprestasi, persepsi peranan dan penampilan kerja, disusun dalam bentuk kuesioner.

Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan metode statistik yaitu analisis korelasi dan regresi. Rumus korelasi yang digunakan meliputi korelasi simpel, korelasi parsial, dan korelasi multipel. Untuk mencari besarnya kontribusi (sumbangan), dicari koefisien determinasi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa ketiga variabel bebas (motif berprestasi, konsep mengajar, dan persepsi peranan) berhubungan secara signifikan, sehingga ketiga variabel tersebut bukan saja memberi kontribusi secara sendiri-sendiri, tetapi secara bersama-sama memberi kontribusi terhadap penampilan kerja guru, sebesar 22,25 % ($R=0,45$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai hubungan yang berpola linier dengan penampilan kerja. Dengan demikian variabel penampilan kerja dapat diprediksi oleh variabel motif berprestasi, konsep mengajar dan persepsi peranan.

Selanjutnya, dari masing-masing variabel bebas, ternyata konsep mengajar mempunyai kontribusi yang lebih besar jika dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya (motif berprestasi = 8,41% ; konsep mengajar = 9,49% ; dan persepsi peranan = 8,76%). Hal ini memberi gambaran bahwa pemahaman guru tentang teori dan praktek mengajar merupakan aspek penting yang melandai pekerjaannya. Seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya (mengajar) dipengaruhi oleh suatu konsep mengajar yang dimiliki dan diyakininya. Pemahamannya ini, pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas mengajar. Konsep baru tentang mengajar lebih menekankan pada teknik untuk mengarahkan pertumbuhan dan perkembangan anak didik dan bukan sekedar teknik penyajian pelajaran (Mouly, 1988:14). Konsep baru ini membuat pekerjaan guru jauh lebih sukar, sebab dari guru dituntut motivasi, dedikasi yang tinggi untuk lebih memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan anak didiknya. Hal ini tidak berarti penyajian pelajaran tidak penting, peranan guru sebagai penyampai informasi tetap ada, tetapi peranan-peranan lain yang mengarahkan kepada pertumbuhan dan perkembangan anak didik harus tampak lebih menonjol.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pembinaan guru supaya mereka tumbuh dan berkembang secara profesional. Secara teoritis ada dua cara yang dapat ditempuh untuk dapat meningkatkan kemampuan profesional guru. Cara yang pertama ialah melalui pendidikan tambahan dalam jabatan, yakni berupa penataran-penataran, dan kedua melalui supervisi pengajaran yang ditujukan untuk memberi bantuan teknis dan profesional secara langsung kepada guru.

Peningkatan kemampuan guru dengan cara yang pertama, berupa penataran-penataran telah banyak diusahakan. Permasalahan yang dihadapi ialah kreativitas guru

untuk melaksanakan hasil penataran atau peningkatannya itu dalam praktek yang nampak masih kurang. Di samping itu, yang perlu dipertanyakan ialah menyangkut efektivitas program penataran itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penataran guru tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap efektivitas mengajar (Boediono,1990). Penataran-penataran pada umumnya tidak dikaitkan dengan peningkatan karier. Hal inilah kiranya yang menjadi salah satu penyebab kurangnya kreativitas guru untuk menerapkan hasil-hasil penataran dalam praktek. Penghargaan terhadap guru seyogyanya bukan berdasarkan pengalaman kerja semata-mata, tetapi juga berdasarkan kemampuan selaku tenaga profesional yang menjadi produktivitas kerjanya secara maksimal. Hal inilah yang belum mendapat perhatian.

Upaya peningkatan kemampuan guru melalui program supervisi pengajaran berada dalam kondisi yang lemah. Supervisi di sekolah-sekolah sekarang ini pada umumnya terbatas pada kegiatan inspeksi. Pelayanan yang diberikan oleh supervisor kepada guru-guru agar menjadi tenaga kependidikan yang lebih profesional, masih jauh dari apa yang diharapkan. Kondisi ini bukanlah tanpa sebab, untuk menjalankan supervisi yang konstruktif diperlukan pendidikan, kemampuan dari orang-orang yang menjalankan fungsi supervisi. Kondisi seperti ini menggambarkan pula bahwa para kepala sekolah lebih banyak terlibat dalam kegiatan administratif rutin, daripada kegiatan supervisi (pembinaan) terhadap guru-guru.

Selanjutnya kalau kita ingin mendudukan jabatan guru ini dalam konteks profesionalisme yang realistis, maka bukan saja peningkatan kemampuan profesional yang mesti diperhatikan, tetapi juga faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Sebagai jabatan profesional, maka sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan memelihara moral (semangat) kerja, tetapi juga memungkinkan seseorang profesional *menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya*.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa simpula sebagai berikut.

- 1) Konsep penampilan kerja ternyata secara empirik dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motif berprestasi, konsep mengajar dan persepsi peranan. Dengan kata lain penampilan kerja merupakan fungsi dan motif berprestasi, konsep mengajar dan persepsi peranan.
- 2) Secara simultan dan sendiri-sendiri terhadap korelasi yang signifikan antara motif berprestasi, konsep mengajar dan persepsi peranan dengan penampilan kerja. Kontribusi ketiga variabel ini terhadap penampilan kerja sebesar 20,25 %.

Saran-saran

Pengungkapan adanya kontribusi yang cukup signifikan dari ketiga variabel bebas ini terhadap penampilan kerja, serta adanya fakta masih belum efektifnya penampilan

kerja guru, mengundang perlunya usaha-usaha untuk meningkatkan penampilan kerja dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut di atas. Usaha yang dapat ditempuh antara lain : (1) menyusun program penataran yang dikaitkan dengan peningkatan karier dan kesejahteraannya, supaya mereka lebih bermotivasi untuk menerapkannya dalam praktik, (2) menyusun program supervisi pengajaran yang memusatkan pada layanan, bantuan profesional dan bimbingan terhadap guru-guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolton, B.L. 1983. *Selection and Evaluation of Teacher*, California : Mc Cuthan Publishing Corporation.
- Castetter, William B. 1981. *The Personnel Function in Educational Administration*, New York : Memillan Publishing Company.
- Edward, Allen L. 1969. *Techniques of attitude Scale Construction*, Bombay : Vakills fefer and Simon Private Ltd.
- Hoyle, Eric. 1989. *The Role of Teacher*, New York : Routkege & Kegan Paul Ltd.
- Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel. 1988. *Educational Administration : Theory, Reseach and Practice*. New York : Random House.
- Mc Cleland, David. C et. Al 1973. *The Achievment Motive*, New York : Appleton Century Crofts Inc.
- Stoner, James A.F. 1995. *Management*, New Delhi : Protice- hall.
- Sudjana. 1985. *Metoda Statistik*, Bandung : Tarsito.
- Tisna Amidjaja, D.A 1979. *Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Jilid I, Jakarta : Depdikbud.
- Wittrock, C. Merlin. 1986. *Handbook of Reseach on Teaching*, new York : Macmillan Publishing Company.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Dadang Dahlan, Drs.M.Pd. adalah Lektor Kepala pada Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi FPIPS UPI. Menyelesaikan program Sarjana/S-1 (1981) di IKIP Bandung dan Magister Pendidikan (S-2) di FPS IKIP Bandung. Pernah bekerja di FKIP Univ. Udayana, STKIP Negeri Singaraja Kabupaten Buleleng selama 17 tahun.