

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peran guru sangat strategis pada kegiatan pendidikan formal, non formal maupun informal. Keberhasilan pendidikan akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru memegang peranan penting. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberikan hasil yang optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional.

Pendidikan juga mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan, dan perkembangan suatu negara pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Oleh karena itu, pembaharuan pendidikan harus selalu dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas guru. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Disini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik di kelas maupun luar kelas.

Guru tidak hanya bertugas mendidik, mengajar, dan melatih siswa, tetapi guru juga memiliki tugas dalam bidang kemanusiaan, yaitu sebagai orang tua kedua bagi anak didik. Guru juga berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, dan pengatur lingkungan. Oleh karena itu, mengembangkan pendidikan salah satu cara adalah dengan mengembangkan tenaga kependidikan.

Upaya pengembangan tenaga kependidikan sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar saat ini harus diarahkan untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi. Setiap guru harus menyadari bahwa guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan mentransformasi pengetahuannya kepada siswa, melainkan mereka juga harus meningkatkan kualitas sebagai guru. Peningkatan kualitas guru ini diharapkan akan meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. (Bacal, 2004)

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi, kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru bimbingan dan konseling.

Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa konselor merupakan salah satu jenis tenaga pendidik sebagaimana juga guru, dosen, dan tenaga pendidik lainnya. Menurut Standar Kompetensi Konselor (SKK) tim ABKIN (2007) menyebutkan bahwa, (1) konselor adalah pengampu layanan ahli bimbingan dan

konseling, (2) konselor adalah pendidik yang memiliki konteks tugas dan ekspektasi kinerja yang spesifik dibanding pendidik lainnya.

Konselor (Guru Pembimbing/Guru BK) adalah salah satu dari tenaga kependidikan di sekolah, yaitu sebagai penanggung jawab terlaksananya kegiatan bimbingan dan konseling yang mencakup dimensi kemanusiaan (Neviyarni, 2002). SKB Mendikbud dan Kepala BAKN No.0433/P/1993 dan No.25 Tahun 1993 sebagaimana dikutip Prayitno (2001), Guru BK/konselor adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik.

Jadi Guru BK/Konselor merupakan salah satu tenaga kependidikan di lingkungan sekolah yang mengampu layanan bimbingan dan konseling secara penuh untuk membimbing peserta didik serta memiliki konteks tugas khusus dibandingkan dengan pendidik lainnya.

Guru BK atau Konselor bertugas memfasilitasi peminatan yang diharapkan dapat berperan secara maksimal dalam memfasilitasi konseli (klien) untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal. Oleh karena itu seharusnya konselor memiliki program yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan mampu menyusun serta merealisasikan program bimbingan dan konseling secara profesional.

Kenyataan dilapangan terdapat gejala bahwa masih banyak dijumpai kinerja guru BK yang belum memuaskan karena dalam melaksanakan tugas di sekolahnya kurang memahami bagaimana

menyusun serta merealisasikan program bimbingan dan konseling yang baik sesuai dengan tuntutan profesi menurut pertimbangan para praktisi dan ahli bimbingan dan konseling seperti: (1) bimbingan klasikal yang dilaksanakan oleh konselor sekolah belum maksimal karena terbatasnya waktu yang diberikan sekolah hanya 1 jam dalam seminggu, bahkan ada yang tidak mendapatkan kesempatan masuk ke kelas, (2) pelayanan orientasi yang dilaksanakan oleh konselor sekolah masih terbatas pada materi tentang situasi sekolah, kurang memperhatikan kebutuhan siswa yang meliputi empat bidang bimbingan yaitu pribadi, sosial, belajar, dan karier, (3) bimbingan kelompok masih sangat jarang dilakukan karena terbatasnya waktu dalam tatap muka dengan siswa, (4) pelayanan konseling individual dilaksanakan hanya pada siswa bermasalah yang dikirim oleh guru mata pelajaran atau wali kelas, (5) konselor sekolah kurang aktif melakukan pendekatan dengan siswa karena teknik yang digunakan masih konvensional, jarang yang kreatif menggunakan dan mengembangkan teknik-teknik pendekatan konseling, (6) kunjungan rumah dilakukan konselor sekolah terbatas pada siswa yang masalahnya sedang ditangani saja, dan (7) kinerja konselor sekolah lebih pada untuk memenuhi tuntutan formal dari pada memenuhi kebutuhan peserta didik.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2002) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Faktor yang mempengaruhi

kinerja guru dalam penelitian ini diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial.

Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja nonfisik dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri. Lingkungan kerja nonfisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Demikian keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja nonfisik merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya tidak akan lepas dari kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah. Prestasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi kerja, motivasi adalah suatu kebutuhan di dalam usaha pencapaian tujuan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Di dalam memberikan motivasi, tidak akan lepas dari rencana untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi yang meliputi kebutuhan akan keberadaan termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, yang mana akan merangsang seorang guru untuk melakukan tindakan atau pekerjaan, kebutuhan akan keterkaitan termasuk di dalamnya kebutuhan akan pergaulan di dalam kelompok atau lingkungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan yang jelas dan pasti, yang akan memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di dalam suatu organisasi dan pada akhirnya akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru BK untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001).

Lingkungan kerja adalah suasana yang terjadi dalam suatu tempat kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan prestasi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan diperhatikan untuk mempengaruhi perilaku mereka. Setiap orang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sejuk, hangat dan harmonis. Lingkungan kerja yang buruk tentu saja berdampak negatif terhadap kinerja seorang guru. Untuk itu perlu diciptakan lingkungan atau suasana organisasi yang hangat dan sejuk, karena pada

hakekatnya lingkungan suasana organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi perilaku mereka.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan, sehingga mampu mendorong guru untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap guru di suatu sekolah/ lembaga pendidikan. Dengan situasi semacam itu diharapkan guru dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana lingkungan kerja dan motivasi kerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling di SMP”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bimbingan dan konseling merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan komponen pendidikan, dan sangat berperan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sebagai salah satu unsur pendidikan, layanan bimbingan dan konseling mempunyai peranan yang besar dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan kepribadiannya dimasa yang akan datang.

Dalam hubungan ini guru bimbingan dan konseling (BK) merupakan faktor utama bagi pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Disinilah terlihat peranan guru bimbingan dan konseling (BK) dalam membantu peserta didik mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kegiatan belajar, serta perencanaan dan pengembangan karir.

Layanan bimbingan dan konseling yang baik merujuk pada proses dan hasil layanan yang mampu memenuhi harapan peserta didik, masyarakat dan pemerintah. Baik tidaknya layanan tersebut menunjukkan bagaimana seorang guru BK sebagai petugas utama melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang guru BK di dalam memberikan layanan harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik yang akan dilayani. Oleh karena itu kinerja seorang guru BK dikatakan baik apabila mampu melaksanakan tugas pokoknya melaksanakan kegiatan layanan yang mendukung fungsi pemahaman, fungsi pencegahan, fungsi pemeliharaan dan pengembangan, pengentasan, serta kegiatan pengelolaan (Depdiknas, 2004).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kurangnya optimalnya kinerja guru BK dapat dilihat dari pemberian layanan secara klasikal dan terjadwal dalam jadwal mata pelajaran, masih terbatas pada pemberian layanan informasi dengan fungsi pemahaman belum menyentuh pada fungsi pengembangan, khususnya pengembangan kepribadian (menghormati perbedaan, menghargai pendapat dan pandangan orang lain). Selain dari pada itu cara atau metode yang digunakan, khususnya untuk layanan orientasi, layanan informasi kurang bervariasi bahkan kurang menarik, sehingga memungkinkan antusiasme peserta didik kurang.

Fenomena yang ada juga menunjukkan pemberian bantuan lebih banyak diberikan kepada peserta didik yang mengalami masalah seperti kesulitan belajar atau peserta didik berkemampuan rendah. Kesempatan-kesempatan yang ada belum digunakan secara maksimal untuk pemberian layanan, misalnya kesempatan ketika sekolah mengadakan pertemuan komite, kesempatan ini dapat digunakan untuk memberikan layanan orientasi kepada orang tua peserta didik. Ketika kegiatan ekstrakurikuler pramuka, dapat dimanfaatkan untuk pemberian layanan informasi dengan tema atau topik tertentu. Selain dari pada itu, kerja sama dengan guru mata pelajaran atau guru praktik cenderung kurang, khususnya dalam pengajaran perbaikan dan program pengayaan yang terkait dengan layanan pembelajaran.

Anggapan lain mengatakan bahwa kinerja guru BK dalam pelayanannya semata-mata diarahkan kepada pemberian bantuan berkenaan dengan upaya pemecahan masalah dalam arti sempit saja. Ada juga yang memandang bahwa pekerjaan bimbingan dan konseling dapat dilakukan oleh siapapun juga asalkan mampu berkomunikasi dan berwawancara. Pendapat yang kurang tepat ini muncul karena guru BK belum melaksanakan fungsinya secara profesional, sehingga menyebabkan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah kurang efektif.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja guru bimbingan dan konseling?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling?
3. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru bimbingan dan konseling?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Untuk menguji hubungan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.
2. Untuk menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.
3. Untuk menguji hubungan lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja nonfisik, motivasi kerja dan kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberi masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
- b. Memberikan masukan kepada sekolah dan Diknas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan lingkungan kerja nonfisik, motivasi kerja dan kinerja guru.