

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Pendidikan tidak hanya bertindak sebagai alat yang dapat meningkatkan kapasitas kemampuan seorang anak, tetapi juga menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan manusia (Kumar, 2007). Pendidikan berasal dari kata “didik” kemudian mendapatkan awalan *me* sehingga menjadi “mendidik” yang artinya memelihara dan memberi latihan (Muhibinsyah, 2010). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 15 menjelaskan bahwa “Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus”. Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Mangunsong (1998) berpendapat pendidikan khusus atau pendidikan luar biasa adalah bagian terpadu dari sistem pendidikan nasional yang secara khusus diselenggarakan bagi peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental dan/atau kelainan perilaku. Pada umumnya pendidikan luar biasa diselenggarakan di Sekolah Luar Biasa (SLB).

Lembaga pendidikan luar biasa atau sering disebut dengan Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah lembaga yang bertujuan membentuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau mengikuti pendidikan lanjutan. Tanggung jawab pendidikan anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah terletak di tangan pendidik, yaitu guru SLB. Itulah sebabnya para pendidik harus dididik dalam profesi kependidikan, agar memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien (Hamalik, 2010).

Lembaga Pendidikan Luar Biasa memiliki visi dan misi serta memiliki tujuan yang strategis dalam melaksanakan program jangka panjang maupun jangka pendek. Pelaksanaan program tersebut tentunya memiliki jenis strategi yang handal yang kemudian akan dioperasionalkan oleh guru yang ada. Untuk melihat perilaku kerja guru maka akan dilakukan penilaian kinerja yang akan berdampak pada guru maupun sekolah. Adanya penilaian kerja, sekolah dapat membuat kebijakan terbaru untuk mencapai cita-cita sekolah sedangkan manfaat penilaian kerja untuk guru yaitu dapat mengambil keuntungan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dalam mengoperasionalkan visi dan misi sekolah. Penilaian kerja adalah suatu proses sistematis yang terarah dan terpadu untuk mengetahui apakah guru memiliki produktivitas yang tinggi atau tidak (Kustikasari, 2011).

Sekolah sebagai suatu organisasi juga selalu dapat ditingkatkan produktivitasnya, baik pada tingkat individual, kelompok, maupun pada tingkat institusi sekolah secara keseluruhan. Guru merupakan elemen penting dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja sekolah, mengingat peningkatan produktivitas kerja hanya menjadi mungkin dilakukan oleh manusia yang dalam konteks sekolah, adalah guru (Sondang, 2009). Berdasarkan makna dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustikasari (2011) bahwa mengukur tingkat produktivitas pada karyawan maupun guru dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kinerja. Selaras dengan pendapat Mangkunegara (2000) bahwa produktivitas memiliki definisi yang sama dengan kinerja, yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diemban. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kepada produktivitas dikarenakan peneliti ingin mengetahui hasil dari perilaku kerja seorang guru dan sumbangsih guru SLB terhadap transfer ilmu ke murid dan sekolah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Biasa pasal 20 ayat (2) bahwa: “Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan luar biasa merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa”. Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut diharapkan guru dapat menjaga tugas profesionalnya dalam usaha meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja khususnya pada guru yang mengabdikan diri pada lembaga SLB.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SLB. Pada sekolah luar biasa setiap anak sesuai dengan kebutuhan khususnya, semua diusahakan dapat dilayani secara optimal dengan melakukan berbagai modifikasi dan/atau penyesuaian, mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan, system pembelajaran sampai system penilaian. Dengan kata lain, pendidikan luar biasa mensyaratkan pihak sekolah yang harus menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan peserta didik, bukan peserta didik yang menyesuaikan system persekolahan. Maka dari itu guru pada sekolah luar biasa dituntut melakukan kolaborasi dengan profesi atau sumberdaya lain dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu, guru juga dituntut melibatkan orangtua secara bermakna dalam proses pendidikan. Berbeda dengan guru pada sekolah regular yang hanya menerapkan pembelajaran interaktif (Mangunsong, 1998)

Data dari hasil observasi pada tanggal 3 Maret 2015 di SLB X Yogyakarta, penulis mendapati salah seorang guru yang kurang mampu dalam membimbing dan melatih peserta didik, misalnya pada saat penyampaian materi pembelajaran tidak disertai dengan contoh/praktik dalam upaya membantu peserta didik untuk memahami materi yang disampaikan oleh guru. Selain itu terdapat beberapa guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan pembelajaran, misalnya datang terlambat dan tidak tepat waktu dalam mengajar (terlambat masuk kelas, lebih awal meninggalkan kelas).

Berdasarkan fakta yang diperoleh penulis dari hasil wawancara pada tanggal 10 Maret 2015 terhadap kepala sekolah, terdapat masalah produktivitas kerja pada guru SLB. Masalah ini dapat diketahui dari guru yang kurang mampu dalam

membimbing dan melatih siswa, hal ini tampak pada sikap guru yang secara tidak sabar dalam mengajarkan gerak motorik siswa. Kurangnya kemampuan menilai siswa juga terjadi pada guru SLB, misalnya guru tidak bisa membedakan tingkat kelemahan siswanya sehingga guru tidak bisa memberikan tugas sesuai dengan keterbatasan siswa. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang kurang sesuai juga tampak pada kasus guru yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), datang terlambat dan mengajar tidak sesuai dengan acuan dari RPP. Adanya beberapa masalah dalam produktivitas kerja guru yang telah disebutkan, dapat berakibat kegagalan dalam menjalankan tugas utama guru yang berdampak pada siswa dan kekecewaan pada orang tua siswa yang telah mempercayakan tugas mendidik untuk anak-anaknya.

Dalam suatu organisasi, produktivitas kerja sangat dibutuhkan sebagai ukuran keberhasilan seseorang dalam bekerja (Anoraga & Suyati, 2000). Sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi juga harus memiliki kemampuan, potensi, kemauan dan kepribadian (Apriyanti, 2001). Demikian juga dengan guru SLB, produktivitas kerja sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah serta meningkatkan kualitas hidup pada anak-anak yang mengalami kebutuhan khusus.

Menurut formulasi *National Productivity Board* (Sedarmayanti, 2009) produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dijelaskan oleh Sutrisno (2012) bahwa sikap mental adalah melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang guru dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini

daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, 2007). Aspek produktivitas kerja sama dengan tugas guru yang di muat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok (Sulastri, 2015).

Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia di dalam meningkatkan produktivitas kerja. Memberikan motivasi kerja dikalangan pegawai, maka akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena motivasi kerja merupakan daya dorong yang menciptakan kegairahan seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar yang mendorong untuk bekerja dengan segala upaya dalam usaha mencapai tujuan tertentu (Farida, 2014).

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa

guru yang bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi (Karweti, 2010).

Hasibuan (2011) menjelaskan motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Selanjutnya, seorang guru melakukan tugasnya dalam berbagai aktivitas pekerjaannya yaitu memberikan proses kegiatan belajar-mengajar yang nantinya dapat diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati khususnya oleh murid. Menurut Uno (2014) aspek motivasi kerja antara lain tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

Meningkatkan dan memelihara motivasi mengajar guru agar lebih konsisten dari waktu ke waktu akan menjadi daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja untuk bekerjasama, efektif dan trintegrasikan sehingga dapat berdampak pada kemampuan guru untuk lebih produktif. Motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas kerja guru (Gibson, Ivancevich & Donnelly: 1996). Produktivitas seorang guru tergantung pada motivasi guru tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Pendapat di atas sesuai dengan *goal theory* yang merumuskan bahwa produktivitas merupakan fungsi dari motivasi: $P = f(M)$. Sedangkan menurut *expectancy theory* produktivitas merupakan perkalian antara motivasi dengan

kemampuan: $P = M \times A$ (Suprihanto, 1986). Seorang guru yang termotivasi cenderung lebih produktif daripada yang tidak termotivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Lebih jauh, Sudarmo & Sudita (2000) menjelaskan bahwa motivasi individu timbul dari gabungan kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Dengan adanya motivasi guru akan memiliki kemauan untuk bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yusuf (2013) bahwa seorang guru yang berusaha menimbulkan motivasi dalam bekerja yaitu khususnya mengajar anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus dapat meningkatkan produktivitas yang maksimal sehingga berdampak terhadap kualitas sekolah pada umumnya dan kualitas guru pada khususnya.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, perumusan masalah yang diajukan peneliti adalah apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada guru sekolah luar biasa?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada guru sekolah luar biasa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah secara teoritis dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, sehingga ke depannya dapat digunakan untuk

pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi. Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai bahan informasi dan acuan tambahan dalam pembuatan program kerja bagi para guru Sekolah Luar Biasa. Selain itu guru dapat mengetahui pentingnya produktivitas dan motivasi kerja sehingga bisa meningkatkan kalitas kerja dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.