

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, konselor, guru, tenaga administrasi, dan orang tua murid/masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pendidikan.

Tenaga konselor dan guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena konselor dan guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja konselor harus selalu ditingkatkan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan bimbingan berupa motivasi, mengadakan supervisi, memberikan intensif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja konselor dapat ditingkatkan apabila konselor mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai seorang konselor dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja konselor yang tinggi mendorong tercapainya pendidikan yang berkualitas. Kinerja ialah segala usaha-usaha yang dilakukan seorang konselor dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang baik.

Kinerja konselor yang profesional bukanlah hasil kerja, tapi usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang konselor dalam mencapai hasil kerjanya, dimana pengertian dari kinerja konselor adalah kemampuan yang dimiliki seorang konselor dalam melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung-jawabnya dalam mencapai hasil kerjanya.

Kinerja konselor mempengaruhi kualitas pendidikan, diharapkan konselor memiliki kerja yang baik, misalnya memiliki kemampuan memahami dan melaksanakan etika profesional, mempunyai rasa kesadaran diri mengenai kompetensi berupa nilai-nilai dan sikap, memiliki karakteristik diri, yakni respek terhadap orang lain, fleksibel dalam pandangan dan emosional stabil, dapat berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan klien, mempunyai rasa empati yang tinggi, selalu tersenyum, mampu bekerja sama sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitarnya.

Kinerja yang tercapai dengan baik itu juga terlihat dari konselor yang rajin memperhatikan siswa di sekolah dan rajin melakukan proses konseling, konselor melakukan proses konseling dengan sungguh-sungguh, konselor melakukan proses konseling dengan semangat dan senang hati. Apa yang dilakukan oleh konselor ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa.

Dengan uraian diatas tentunya dapat memberikan harapan dan optimisme kepada siapa pun yang menaruh perhatian serius kepada dunia pendidikan, terutama tentang peningkatan kualitas kerja konselor, baik dalam melakukan proses layanan konseling, menyediakan program dan satuan layanan (satlan) bimbingan dan konseling, menyediakan media proses konseling, dan kemampuan berkomunikasi atau kemampuan teknis lainnya sebagai proses konseling menjadi berkualitas dan memuaskan. Mengingat pentingnya kinerja konselor dalam rangka mencapai tujuan pendidikan maka sudah dilakukan Pemerintah untuk

meningkatkan kinerja konselor tersebut, misalnya mengadakan penataran, mengadakan pelatihan dan seminar serta mengadakan studi banding.

Kenyataan di lapangan terdapat indikasi bahwa masih banyak ditemui kinerja konselor yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Peneliti mengobservasi di sekolah SMA Negeri 14 Medan, kinerja konselor yang dilaksanakan sekitar 50% dari keseluruhan program yang ada pada bimbingan konseling. Hal ini dapat dilihat dari konselor tidak mempersiapkan data-data siswa yang perlu diberikan untuk proses konseling, adanya konselor yang tidak membuat program dan rencana pelaksanaan layanan bimbingan konseling, tidak bisa menjalankan program layanan bimbingan dan konseling, kurang memanfaatkan lingkungan sebagai sumber media konseling, dan ada konselor yang terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditentukan.

Kinerja konselor diatas harus di perbaiki dengan baik, karena dapat mempengaruhi mutu pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan yang rendah akan mengakibatkan daya saing yang rendah, oleh karena itu masalah ini harus diatasi. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan melakukan penelitian, dengan penelitian akan diperoleh faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja konselor.

Hal ini terbagi menjadi dua yaitu faktor Internal yang meliputi kemampuan dalam diri sendiri, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru konselor, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga, dan faktor eksternal adalah gaji tidak mencukupi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Motivasi kerja konselor adalah gaya dorong yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang konselor untuk melakukan tugasnya dalam membimbing dan mengarahkan dengan segala kemampuan dan keahliannya, konselor mewujudkan tujuan pendidikan yaitu

menjadikan siswa berkembang secara optimal. Untuk itu diharapkan dengan adanya motivasi kerja konselor yang tinggi maka kinerja konselor akan tinggi juga.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Guru BK Terhadap Kinerja Guru BK SMA Negeri Se-Kotamadya Medan Tahun Ajaran 2012/2013”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Kurangnya motivasi kerja guru BK.
2. Kurangnya persiapan guru BK dalam pelaksanaan kerjanya di sekolah.
3. Guru BK yang kurang memahami kinerja BK di sekolah.
4. Adanya faktor yang di anggap mempengaruhi kinerja guru BK di sekolah.
5. Kinerja guru BK yang tidak sesuai dengan yang di harapkan.

C. Batasan Masalah

Dari permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang pada uraian diatas, perlu dibatasi sehingga lebih terfokus dengan masalah yang menjadi lebih terarah. Mengingat bahwa masalah dalam keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah hanya mengenai motivasi kerja guru BK terhadap kinerja guru BK.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja guru BK di SMA Negeri Se-Kotamadya Medan?
2. Bagaimana kinerja guru BK di SMA Negeri Se-Kotamadya Medan?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru BK Terhadap Kinerja Guru BK SMA Negeri Se-Kotamadya Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru BK SMA Negeri Se-Kotamadya Medan.
2. Untuk mengetahui kinerja guru BK SMA Negeri Se-Kotamadya Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru BK Terhadap Kinerja Guru BK SMA Negeri Se-Kotamadya Medan.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini sebagai alternatif untuk meningkatkan kinerja guru BK Se-kotamadya medan.
 - b) Sebagai bahan masukan dan sumber referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi sekolah, sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolah untuk membina guru BK menjadi guru yang profesional.
- b) Bagi mahasiswa, sebagai masukan dalam membantu untuk meningkatkan pengetahuan kinerja guru BK di sekolah.
- c) Bagi guru BK di sekolah, untuk menambah wawasan dalam mengerjakan kinerja guru BK di sekolah.



THE
Character Building
UNIVERSITY