

**MOTIVASI KERJA GURU
SEBAGAI PENGEMBANG KURIKULUM**

MAKALAH



MILIK PERPUSTAKAAN	6 MAR 1997	PADANG
DITERIMA TGL. :		
SUMBER / HARGA :	K	1
KOLEKSI :	KI	
NO. INVENTARIS :	04/K/97-MR/21	
KLASIFIKASI :	79.000	REN m

Oleh:

ALWEN BENTRI
Staf Pengajar FIP-**IKIP** Padang

JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG
September, 1995

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

MOTIVASI KERJA GURU SEBAGAI PENGEMBANG KURIKULUM

I. PENDAHULUAN

Dalam konteks belajar mengajar di kelas, peranan guru tidak dapat diganti oleh piranti elektronik semodern apapun. Hal ini disebabkan karena di dalam proses belajar mengajar, yang diharapkan bukan sekedar menyampaikan bahan pelajaran saja melainkan lebih dari itu. Nana Syaodih Sukmadinata (1988), mengatakan bahwa keberadaan guru di dalam proses pendidikan dan pengajaran tetap penting, tidak dapat ditiadakan atau diganti dengan yang lainnya. Apalagi dalam kedudukannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, guru dituntut hadir di tengah-tengah peserta didik dalam rangka proses pengejawantahan pengalaman belajar, yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Nana Sudjana (1988:1), mengatakan: "kurikulum diperuntukkan bagi siswa, melalui guru yang secara nyata memberi pengaruh kepada siswa pada saat terjadinya proses pengajaran".

Memperhatikan peranan guru yang sentral dalam proses belajar mengajar, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan di sekolah itu sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Apabila kualitas pendidikan di suatu sekolah disinyalir rendah dan kurang memenuhi harapan

masyarakat, maka yang lebih dahulu mendapat tudingan adalah guru.

Dalam kenyataan akhir-akhir ini, sering didengar keluhan-keluhan masyarakat luas yang mempersoalkan kualitas kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Djamaluddin Kantao (1992), dalam desertasinya yang berjudul: "Profil Guru dalam Konteks Sosial Budaya 'To-kaili'", antara lain menyimpulkan adanya sejumlah guru yang kurang memenuhi peranannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, yang ditandai dengan membuat satuan pelajaran yang bersifat formalitas, melaksanakan pengajaran secara tidak profesional, melaksanakan evaluasi tidak secara kontinu dan tidak dijadikan sebagai umpan balik dalam pelaksanaan kurikulum dan sebagainya.

Mewujudkan sosok pribadi guru yang sesuai dengan harapan masyarakat, dalam arti dapat berperan sebagai pendidik dan pengajar yang patut digugu dan ditiru bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, tetapi merupakan suatu pekerjaan yang berat dan rumit. Dalam hal ini terdapat sejumlah aspek yang terkait, baik yang melekat pada diri guru seperti; kepandaian, moral, motivasi kerja dan lain-lain; maupun yang berada di luar guru seperti; kurikulum, sarana belajar, organisasi sekolah perlu ditingkatkan kualitasnya. Namun demikian, tanpa mengurangi peranan masing-masing aspek di atas, kiranya aspek motivasi

kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah tidak kalah pentingnya.

Adanya motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum di sekolah dapat dianggap sebagai modal penting dalam menciptakan situasi edukatif yang mendorong peserta didik berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar sehingga pada akhirnya dapat diperoleh hasil yang optimal. Sujudi (1991:13), mengatakan bahwa persoalan mutu pendidikan itu bersumber dari disiplin dan motivasi guru.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan proses belajar mengajar yang sesuai dengan harapan maka masalah motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum di sekolah perlu diperhatikan melaksanakan tugasnya sebagai guru dan dikaji secara mendalam.

Berdasarkan uraian di atas dan memperhatikan bahwa motivasi kerja guru sebagai faktor penting dalam rangka pengembangan kurikulum, maka permasalahan pokoknya adalah: Bagaimanakah motivasi kerja dalam mengembangkan kurikulum yang berlaku di sekolah ?

Melalui tulisan ini penulis mencoba untuk menggambarkan hal-hal yang berkenaan dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum.

II. KONSEP-KONSEP DAN PENGERTIAN

A. *Motivasi Kerja*

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan guna mewujudkan sesuatu tujuan tertentu. Wexley dan Yukl (1977):83), menyatakan bahwa: " Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu guna memperoleh prestasi kerja yang lebih maksimal.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam mengembangkan kurikulum di sekolah di sini diartikan sebagai sesuatu kekuatan yang dapat menimbulkan semangat kerja pada diri guru, yang mendorongnya untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dalam hal ini kekuatan yang dimaksudkan itu dapat berupa: 1) kekuatan yang bersifat satisfier (motivator), yang meliputi: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, minat terhadap tugas, dan peluang untuk berkembang, dan 2) kekuatan yang bersifat dissatisfier (hygiene),

yang meliputi; kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal dengan sesama guru.

B. Pengembang Kurikulum

Istilah pengembang kurikulum menunjukkan pada perbuatan seseorang melakukan proses pengembangan suatu objek atau suatu kegiatan. Zais (1976:17), mengartikan sebagai: "a term that most educationists use to refer broadly to all the processes of constructing and implementing curricula". Jadi, guru di sekolah adalah sebagai pengembang kurikulum. Sebagai pengembang kurikulum di sekolah di sini diartikan sebagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru dalam merealisasikan kurikulum yang berlaku, yang diwujudkan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang bersangkutan.

III. TUGAS GURU SEBAGAI PENGEMBANG KURIKULUM DI SEKOLAH

Kurikulum dalam pengertian yang lebih luas adalah meliputi segala pengalaman belajar yang diberikan kepada peserta didik di bawah tanggung jawab sekolah. Kurikulum bukan hanya terbatas pada sejumlah mata pelajaran yang tertulis dalam GBPP saja, melainkan juga mencakup kebiasaan, sikap, moral, aspirasi, cita-cita, norma-norma dan nilai-

nilai yang menjadi tanggung jawab sekolah untuk diberikan kepada peserta didik.

Dalam tulisan ini, pengertian kurikulum dibatasi dalam dimensi kegiatan, yang terwujud saat berlangsungnya proses belajar mengajar di kelas. Jadi kurikulum pada dasarnya disini adalah sebagai hasil terjemahan guru terhadap kurikulum tertulis dalam bentuk kegiatan belajar mengajar di kelas.

Di dalam proses belajar mengajar terjadi proses atau kegiatan implementasi kurikulum, sebagaimana yang dikemukakan oleh Saylor, dkk (1981:257), yaitu:

"Instruction is thus the implementation of the curriculum plan, usually, but not necessarily, involving teaching in the sence of student teacher interaction in an educational setting".

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka kurikulum dalam dimensi kegiatan ini dimaksudkan untuk mengupayakan dan mewujudkan kurikulum dari yang masih bersifat potensial (tertulis) menjadi aktual dengan melakukan serangkaian kegiatan dalam bentuk pengajaran.

Sebagai pengembang kurikulum pada tingkat sekolah/kelas, berarti guru akan menterjemahkan, menjabarkan dan mentransformasikan ide-ide, konsep-konsep, prosedur dan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum tertulis kepada peserta didik dalam segala aktivitas belajar mengajar yang dilakukan.

Bertolak dari uraian di atas, berikut ini dikemukakan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum, yaitu:

1. Merencanakan Pengajaran

Melalui kegiatan perencanaan, diharapkan dapat memperkirakan mengenai apa-apa yang hendak diwujudkan sewaktu proses belajar mengajar terjadi. Adapun kegiatan perencanaan ini meliputi; menentukan tujuan pengajaran, menentukan bahan pengajaran, menentukan metode dan alat pengajaran, dan merencanakan penilaian pengajaran.

Langkah awal yang ditempuh guru dalam merencanakan pengajaran adalah menentukan tujuan yang ingin dicapai setelah pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung. Tujuan memberi pedoman terhadap apa yang akan dilakukan dan bagaimana cara pelaksanaannya.

Ada beberapa istilah berkenaan dengan tujuan ini yaitu; aims, goals, dan objective (Zais, 1976:297). Dalam tulisan ini, yang dimaksud adalah objective, yaitu tujuan suatu pokok bahasan yang lebih spesifik yang merupakan hasil proses belajar mengajar. Tujuan pengajaran ini mengandung muatan yang menjadi bahan pelajaran. Bloom (1954:18) mengkalsifikasikan tujuan tersebut ke dalam tiga

ranah besar, yaitu; kognitif, afektif, dan psikomotor.

Tujuan pengajaran perlu ditentukan dan dirumuskan dengan baik dan benar. Kesalahan dalam menentukan dan merumuskan tujuan dapat mengaburkan makna dan tujuan yang dimaksud.

Hilda Taba (1962:200-205), memberi beberapa petunjuk cara merumuskan tujuan pengajaran, yaitu: a) tujuan hendaknya mengandung unsur proses dan produk, b) bersifat spesifik dan dinyatakan dalam bentuk perilaku nyata, c) mengandung pengalaman belajar yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan, d) pencapaian tujuan kadangkala membutuhkan waktu relatif lama (tidak dapat dicapai dengan segera), e) harus realistis dan dapat dimaknai sebagai kegiatan atau pengalaman belajar tertentu, f) harus komprehensif, artinya meliputi segala tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Langkah kedua dalam merencanakan proses belajar mengajar adalah menetapkan bahan pelajaran. bahan pelajaran berkenaan dengan menjawab pertanyaan, "apa yang akan diajarkan?". Bahan pelajaran merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada peserta didik sewaktu berlangsungnya proses belajar mengajar.

Secara umum, bahan pelajaran mencakup tiga komponen utama, yaitu; ilmu pengetahuan, proses dan nilai-nilai. Dalam hal ini, masing-masing kajian

dari ketiga komponen tersebut dapat dirinci sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Menentukan bahan pelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik bukanlah merupakan pekerjaan yang ringan. Hal ini disebabkan karena banyaknya bahan pelajaran akibat berbagai tuntutan dan perkembangan kebudayaan manusia. Oleh karena itu, dalam menentukan bahan pelajaran perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu; signifikansi, kegunaan, minat dan perkembangan manusiawi. Di samping itu, yang paling utama adalah mendasarkan pada tujuan.

Langkah ketiga dalam rangka perencanaan pengajaran ini adalah menentukan metode mengajar. Menentukan metode mengajar ini erat kaitannya dengan pemilihan strategi belajar mengajar yang efisien dan efektif dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengajaran. Pada dasarnya ahli, mengartikan strategi pengajaran sebagai kegiatan-kegiatan yang dipilih guru dalam melakukan proses belajar mengajar, yang dapat memberikan kemudahan atau fasilitas kepada peserta didik menuju tercapainya tujuan pengajaran.

Berdasarkan makna strategi pengajaran tersebut di atas, maka dalam satu kali pelaksanaan pengajaran dapat saja menggunakan lebih dari satu metode mengajar. Oleh karena itu, jika guru menghendaki pelaksanaan pengajaran secara aktif maka guru

diharapkan dapat memilih metode mengajar yang dapat menumbuhkan keaktifan anak.

Beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam memilih metode mengajar, yaitu; a) tujuan pengajaran yang akan dicapai, b) bahan pengajaran yang akan diajarkan, c) jenis kegiatan belajar yang diinginkan.

Langkah terakhir dalam kegiatan perencanaan pengajaran ini adalah merencanakan penilaian pengajaran. Pada dasarnya penilaian adalah suatu proses menentukan nilai dari suatu objek atau peristiwa dalam konteks situasi tertentu. Tyler (dalam Nasution, 1990), mengatakan bahwa penilaian pengajaran dimaksudkan untuk mengetahui tercapai tidaknya pengajaran yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini, semua komponen pengajaran dinilai, baik proses maupun hasil pengajaran.

Kegiatan penilaian membutuhkan adanya alat penilaian dan tanpa adanya alat kemungkinan besar kegiatan penilaian tidak akan terwujud. Dengan demikian, agar pelaksanaan penilaian pengajaran dapat mencapai tujuan maka guru perlu menentukan alat penilaian sesuai dengan sasaran yang diinginkannya.

Untuk mengevaluasi komponen-komponen dan proses pelaksanaan mengajar bukan hanya digunakan tes, tetapi dapat juga digunakan bentuk-bentuk non-tes,

seperti; observasi, studi dokumenter, analisis hasil, angket dan daftar cek. Adapun pelaksanaannya dapat berlangsung sewaktu proses belajar mengajar atau setelah proses belajar mengajar berlangsung.

2. Melaksanakan Pengajaran

Setelah membuat rencana pengajaran, kegiatan guru berikutnya adalah mewujudkan apa-apa yang telah direncanakan tersebut dalam bentuk kegiatan nyata di kelas. Perbuatan guru dalam hal ini tentu saja akan mewarnai setiap langkah yang membentuk proses belajar mengajar. Menurut Nana Sudjana (1989:68), terdapat beberapa langkah yang harus ditempuh guru dalam melaksanakan pengajaran ini, yaitu; tahap pemula, tahap pengajaran, tahap penilaian dan tahap tindak lanjut.

Tahap pemula adalah tahapan yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik dan kondisi belajar yang dapat memudahkannya menerima pelajaran. Tahap pengajaran merupakan tahap inti, yaitu tahapan membahas materi yang telah disiapkan guru. Kegiatan-kegiatan pada tahap ini akan dipengaruhi oleh jenis pendekatan mengajar yang digunakan guru. Oleh karena itu, apabila pendekatan CBSA digunakan, maka anak dipacu untuk aktif dalam belajar, apa yang dipelajari dan bagaimana ia belajar. Tahap penilaian dan tindak lanjut bertujuan untuk mengetahui tingkat

keberhasilan pengajaran, baik terhadap kemajuan belajar maupun program pengajaran. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai umpan balik dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar berikutnya, di samping dapat digunakan sebagai laporan kemajuan hasil belajar bagi peserta didik dan orang tuanya.

3. Penilaian Pengajaran

Pelaksanaan kurikulum yang telah dilakukan membutuhkan adanya penilaian. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan, baik terhadap komponen kurikulum yang telah direncanakan maupun komponen yang terkait dalam pelaksanaan kurikulum. Hasil penilaian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan kurikulum yang berlaku.

Penilaian pengajaran bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan karena banyaknya aspek yang harus dinilai dan banyaknya pihak yang terkait dalam proses penilaian ini.

Sebagai pengembang kurikulum di sekolah merupakan tugas dan kewajiban bagi guru untuk melakukan penilaian terhadap implementasi kurikulum tersebut. Penilaian yang dilakukan hendaknya berlangsung secara terus menerus dan bersifat menyeluruh.

VI. MOTIVASI KERJA GURU DALAM MENGEKEMBANGKAN KURIKULUM

Sebagaimana yang telah dikemukakan di muka bahwa motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat menimbulkan semangat kerja pada diri guru yang mendorongnya untuk merencanakan, melaksanakan dan menilai pengajaran sebagai wujud dari kegiatan implementasi kurikulum di sekolah.

Adapun motivasi kerja guru yang merupakan kekuatan-kekuatan dalam mengembangkan kurikulum di sekolah yang menjadi kajian utama dalam tulisan ini adalah dengan mengkombinasikan pendapat Herzberg dalam Paul M. Stokes (1966), yaitu; dorongan untuk bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas dan peluang untuk berkembang. Selain itu, dilihat juga keterkaitannya dengan; kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal sesama guru.

A. Dorongan Untuk Bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan yang ada pada dirinya. Keinginan yang dimaksudkan berkaitan dengan jenis kebutuhan yang ada. Maslow mengelompokkan jenis-jenis kebutuhan dalam suatu hirarkis, yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan,

kebutuhan cinta kasih dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian, kecendrungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan.

Demikian halnya dengan motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah, ia akan dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang ada padanya. Apabila ia mempunyai keinginan yang kuat sesuai peranannya, ia akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya pengembangan kurikulum di sekolah secara optimal sesuai dengan keinginannya.

B. Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Beban tugas ini berkaitan dengan kuantitas dan kualitas tugas yang diberikan kepada guru. Dengan demikian, berat ringannya beban tugas yang ada pada guru akan mempengaruhi usaha-usahanya dalam bekerja sesuai kemampuannya.

Motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada pada diri guru dalam melaksanakan tugas. Dengan tanggung jawab

ini, para guru akan memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri apa yang dihadapinya dan bagaimana menyelesaikannya sendiri tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian tanggung jawab secara individual kepada guru memungkinkan memberi kesempatan kepada guru untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimilikinya dalam bekerja.

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai suatu tuntutan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya akan selalu berusaha melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan sebaik-baiknya dan penuh kesungguhan.

Tanggung jawab guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya, selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada, berusaha mempertahankan terhadap hal-hal yang sudah ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan tugas sehingga dicapai hasil yang lebih baik.

C. Minat Terhadap Tugas

Pelaksanaan suatu tugas dapat berjalan dengan lancar dan mencapai sasarannya, antara lain diwarnai oleh ada tidaknya minat guru terhadap

tugas yang dibebankan. Jadi, besar kecilnya minat guru terhadap suatu tugas akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan kurikulum di sekolah.

Menurut Garrison, K.C. 1962:129-130), minat adalah dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih suatu objek lain yang sejenis. Objek minat dapat berupa benda, kegiatan, jabatan, pekerjaan, orang dan lain-lain. Minat diekspresikan dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap objek minat.

Dalam hubungannya dengan minat guru terhadap tugas dalam mengembangkan kurikulum di sekolah berarti di dalam diri guru terdapat perasaan untuk melaksanakan kegiatan atau tidak melaksanakan kegiatan-kegiatan pengembangan kurikulum. Hal ini disebabkan oleh pengaruh dari dalam diri atau dari luar diri guru.

Dengan demikian, bila guru berhasil mengemban tugasnya sebagai pengembang kurikulum maka dapat dilihat dari; kerajinan dalam bekerja, tertarik dalam menjalankan tugas yang diberikan dan menerima tugas-tugas dengan perasaan senang.

D. Penghargaan Atas Tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atau keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja

04/K/97-~~Mar~~ (2)

K1
2/5/07
BEN

merupakan salah satu motivator yang mendorongnya bekerja dengan lebih baik. Andy P.P Undap (1989:28), mengatakan bahwa:

Penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap karyawan pendidik sebagai subyek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja mereka.

Pendapat di atas memandang perlunya penghargaan terhadap tugas. Adanya penghargaan terhadap tugas, dapat menyebabkan munculnya rasa cinta dan bangga terhadap tugas-tugas yang diberikan. Rasa cinta dan bangga yang dimilikinya itu, memungkinkan yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena adanya penghargaan ini dapat memberi kepuasan kepadanya sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Sehubungan dengan penghargaan dan kepuasan pendidik dalam melakukan tugasnya sehari-hari dapat disimpulkan bahwa suatu profesi yang tidak memiliki kebanggaan sukar berkembang. Orang harus menyenangi pekerjaannya, karena untuk apa ia mereka menyandang profesi guru kalau pekerjaan tersebut tidak disenanginya.

Dengan demikian, apabila guru menghargai tugas-tugasnya sebagai pengembang kurikulum maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya akan

diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka dapat mengoptimalkan pola kerjanya. Ia akan selalu memperhatikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh.

E. Peluang Untuk Berkembang

Salah satu ciri yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah orang yang bersangkutan memiliki kesempatan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan serta mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang. Dalam kaitannya dengan jabatan guru sebagai jabatan profesional, yang berusaha mengembangkan sumber daya manusia maka sudah sewajarnya apabila para guru dituntut untuk mengembangkan dirinya. Demikian juga mereka akan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi dirinya.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru untuk mengembangkan kurikulum, seorang guru dituntut untuk mengembangkan dirinya sehingga dapat memenuhi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat, apalagi yang menjadi objek dan subjek didik adalah peserta didik yang sedang berada dalam taraf perkembangan. Rochman Natawijaya (1992:9), mengatakan bahwa; "Perbaiki kualitas guru dan

tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu pendidikan dalam jabatan dan jalur pendidikan prajabatan".

Peningkatan kemampuan guru melalui pendidikan dalam jabatan, dapat ditempuh dengan mengikuti penataran, seminar yang berkenaan dengan tugas guru di sekolah, dan program penyetaraan. Sedangkan peningkatan kemampuan melalui pendidikan prajabatan, ditempuh dengan membentuk LPTK yang memberikan kesempatan kepada lulusan SLTA untuk dididik menjadi guru yang profesional.

Selanjutnya dikemukakan pula faktor-faktor yang berhubungan dengan situasi lingkungan kerja yang mempengaruhi kegiatan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum.

1. Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kualitas kepala sekolah dapat memberikan sumbangan terhadap kualitas unjuk kerja guru dalam mengembangkan kurikulum yang berlaku di sekolah. Para guru, apabila selalu diberi kesempatan oleh kepala sekolah yang memungkinkan dapat mengembangkan segenap potensi dalam melaksanakan tugasnya maka ia akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila ia merasa didikte dan dibatasi dalam

bekerjanya tentu ia merasa tertekan, bosan, dan frustrasi, sehingga pada akhirnya mempengaruhi hasil yang diperolehnya.

Yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah di sini adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membina, membimbing dan mengarahkan para guru dalam mengelola proses belajar mengajar sehingga menjadi lebih baik. Jadi kepemimpinan bukan untuk menunjukkan kekuasaan atau paksaan, tetapi suatu usaha meningkatkan kemampuan bawahan dalam rangkian mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Hubungan Interpersonal dengan Sesama Guru

Motivasi kerja termasuk dalam kelompok motivasi sosial. Motivasi ini terbentuk dari interaksi seseorang dengan lingkungannya yang bukan bersifat pisik (kealaman). Hubungan interpersonal sesama guru yang terjadi disuatu sekolah dapat mempengaruhi kualitas unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum di sekolah/kelas. Sebab, dengan membina kerja sama dan adanya hubungan baik akan dapat meningkatkan suatu mekanisme kerja yang optimal, bahkan juga sebagai langkah-langkah peningkatan mutu profesi guru secara kolektif.

Dalam konteks ini, membina hubungan baik

sesama guru tidak hanya terbatas disuatu sekolah tempat ia bertugas, tetapi dituntut juga untuk membina hubungan dengan guru-guru di luar lingkungan kerja. Dengan demikian dapat memberi masukan dan menambah pengalaman setiap guru karena mungkin perkembangan di suatu daerah berbeda dengan perkembangan daerah lain.

V. PENUTUP

Pada dasarnya guru merupakan pengembang kurikulum di sekolah/kelas. Sebagai pengembang kurikulum di tingkat sekolah/kelas mereka mempunyai tugas menterjemahkan kurikulum tertulis (dokumen tertulis) menjadi kegiatan-kegiatan nyata dalam rangka proses belajar mengajar. kegiatan-kegiatan yang dimaksud adalah, meliputi: perencanaan pengajaran, melaksanakan dan melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar mengajar.

Kegiatan-kegiatan di atas akan terwujud dan berhasil dengan baik apabila adanya motivasi kerja pada guru, yaitu kekuatan-kekuatan mendorong mereka untuk berbuat dan melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengembangan kurikulum. Adapun faktor yang merupakan kekuatan-kekuatan yang mendorong mereka untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kurikulum di sekolah adalah; dorongan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dalam bekerja,

minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas dan peluang untuk berkembang. Di samping itu, juga adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal sesama guru.

Akhirnya, penulis mengharapkan agar tulisan sederhana ini bermanfaat adanya sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman pembaca, khususnya bagi guru sebagai pengembang kurikulum di sekolah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bloom, Benjamin S. (1954). **Taxonomy of Educational Objective: *The Classification of Educational Goal***. New York: Longman, Inc.
- Garrison, K.C. (1962). **Psychology of Adolescence**. (Fifth Edition). New Jersey: Prantice Hall Inc.
- Kantao, Djameluddin. (1992). **Profil Guru Dalam Konteks Sosial Budaya 'To-Kaili'**. Disertasi Doktor PPS IKIP Bandung.
- Nasution, S. (1990). **Pengembangan Kurikulum**. Bandung: Citra Adtya Bakti.
- Natawijaya, Rochman. (1992). "Peningkatan Kualitas Profesional Guru SD melalui Pemantapan Lembaga Pendidikannya". *Mimbar Pendidikan*. No. 1 Thn XI April 1992. Bandung : IKIP Press.
- Saylor, J. Galen. (1981). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning**. New York: Holt Renehart and Winston.
- Sudjana, Nana. (1989). **Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar**. Bandung: Sinar baru.
- Sujudi. (1991). **Tanggung Jawab Guru SD Sangat Berat**. *Mimbar Pendidikan*, Nomor 4 Tahun X Desember 1991. Bandung: University Press.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (1988). **Prinsip-Prinsip Pengembangan Kurikulum**. Jakarta: P2LPTK
- Stokes, Paul.M. (1966). **Total Job Training**. New York: American Management Association.
- Taba, Hilda. (1962). **Curriculum Development: *Theory and Practice***. New York: Hartcourt, Brace and World.
- Wexley, K.N, and Yulk, G.A. (1977). **Organizational Behavior and Personnel Psychology**. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Zais, Robert S. (1976). **Curriculum Principles and Foundation**. New York: Harper and Row Publishers.