

**PERSEPSI TENTANG TUGAS DAN MOTIVASI KERJA SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU BK/KONSELOR
DALAM PELAKSANAAN BK DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI SE-KOTA KUPANG**

TESIS



Oleh :

WENS NAGUL
NIM : 1103690

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Wens Nagul. 2013. "Perceptions of Task and Motivation of Work and Its Effect on Performance of BKTeacher/counselor in the Implementation of BK in Junior High School in Kupang City". Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

The research is based on the phenomenon that is happening in the field of BK/school counselors teacher's performance that have not been fully optimized. This happened because the BK teacher /school counselor still have a false perception of the task and the BK is still lacking of motivation to work in schools and its implementation. The purpose of this study is to describe: (1) The influence of perceptions about the performance and duties of BK teacher/counselor in the implementation of BK in school, (2) the effect on the performance of teachers' work motivation of BK/counselor in the performance of duties in schools, (3) Effect of perception on task and work motivation of BK teacher/counselor performance in execution of duty in school.

The research uses a quantitative approach with descriptive methods. Research conducted on the entire school counselor who served in the Junior High School around Kupang City, with a population of 60 people. Samples taken from the entire population that is also called the saturated sampling. The instrument that used was a questionnaire enclosed with the Likert scalemodel. The obtained data were analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that: (3) perceptions of the task and work motivation of BK teacher/counselor affect positively and significantly on the performance of BK teacher/counselor in the implementation of BK in school, (2) the perception of BK's task influence positively and significantly to the performance of BK teachers/counselors in the implementation of BK in school, (1) motivation of teachers BK/counselor influence positively and significantly on the performance of BKteachers/counselor in the performance of duties in the school.

Based on the results of this study are expected to the school counselor not to feel satisfied with the work or the performance of which is owned but trying to further improve their performance in implementing the tasks that was already owned by the BK's at school. In order the performance of BK/counselor increases, the need have to be accompanied with a proper perception of the task of BK and supported by high employee motivation. This study would be used as a basis for further research by focusing on one of the sub-variables to be studied.

**Keywords: Perceptions of Task, Work Motivation and Performance
BK Teacher/counselor**

ABSTRAK

Wens Nagul. 2013. “Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK/konselor dalam Pelaksanaan BK di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Kupang”. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian didasarkan pada fenomena yang terjadi di lapangan bahwa kinerja guru BK/konselor sekolah belum sepenuhnya optimal. Hal ini terjadi karena guru BK/konselor sekolah masih memiliki persepsi yang kurang tepat terhadap tugas BK serta masih kurangnya motivasi kerja mereka dalam pelaksanaan BK di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan : (1) Pengaruh persepsi tentang tugas terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di Sekolah, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah, (3) Pengaruh persepsi tentang tugas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan terhadap seluruh konselor sekolah yang bertugas di SMPN Se-kota Kupang dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yang disebut juga sampling jenuh. Instrumen yang digunakan adalah angket tertutup dengan menggunakan model skala *Likert*. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (3) persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja guru BK/konselor berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, (2) persepsi tentang tugas BK berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, (1) motivasi kerja guru BK/konselor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada konselor sekolah untuk tidak merasa puas dengan hasil kerja atau kinerja yang dimiliki dan mencoba untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah dimiliki dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah. Agar kinerja guru BK/konselor semakin meningkat, maka perlu disertai dengan persepsi yang tepat tentang tugas BK dan ditunjang oleh motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian lanjutan dengan memfokuskan pada salah satu sub variabel yang akan diteliti.

Kata Kunci: Persepsi tentang Tugas , Motivasi Kerja dan Kinerja Guru BK/Konselor Sekolah

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Wens Nagul
Nim : 1103690

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. _____
Pembimbing I _____

Dr. Syahniar, M.Pd., Kons _____
Pembimbing II _____

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Firman M.S.,Kons.
NIP. 19500612 197603 1 005

Dr. Daharnis, M.Pd., Kons.
NIP. 19420916 196605 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

| No | Nama | Tanda Tangan |
|----|---|--------------|
| 1. | <u>Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd.</u> (Ketua) | _____ |
| 2. | <u>Dr. Syahniar, M.Pd., Kons</u> (Sekretaris) | _____ |
| 3. | <u>Dr. Marjohan, M.Pd., Kons</u> (Anggota) | _____ |
| 4. | <u>Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons</u> (Anggota) | _____ |
| 5. | <u>Prof. Dr. SufyarmaMarsidin, M.Pd.</u> (Anggota) | _____ |

Mahasiswa :

Nama : **Wens Nagul**

NIM : 1103690

Tanggal Ujian : 15 Agustus 2013

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK/konselor dalam Pelaksanaan BK di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kota Kupang” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 15 Agustus 2013
Saya yang menyatakan,



Wens Nagul
NIM. 1103690

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah karena atas rahmat dan kasih-Nya yang tak terbatas penulis dapat menyelesikan penelitian ini dengan judul: “Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK/Konselor dalam Pelaksanaan BK di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-kota Kupang”. Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulistelah banyak mendapat dukungan dari semua pihak terkait. Menyadari begitu banyak kebaikan yang diterima maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu disertai dengan penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada :

1. Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., selaku Pembimbing I sekaligus Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling PPs UNP dan Tenaga Pengajar yang banyak memberikan ilmu, motivasi, arahan, pijakan bagi peneliti dalam berproses dan menyelesaikan studi serta tesis ini.
2. Dr. Syahniar, M.Pd., Kons., selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan saran, dukungan serta semangat. Dalam suasana keramah-tamahannya beliau selalu memberikan masukan yang begitu berarti dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons. selaku penguji yang telah memberikan masukan, saran, arahan dan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tesis ini, serta membantu penulis dalam menimbang instrument serta dengan penuh humor mengarahkan penulis untuk memperbaiki dan menyempurnakan penulisan tesis ini.
4. Dr. Marjohan, M. Pd., Kons. selaku penguji yang telah memberikan masukan, saran, arahan, dan memberikan pengetahuan baru dalam penelitian, serta membantu penulis dalam menimbang instrument.

5. Prof. Sufyarma Marsidin., M.Pd selaku penguji yang telah memberikan saran, arahan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini yang merupakan dosen luar Program Magister Bimbingan dan Konseling.
6. Dr. Riska Ahmad, M.Pd.Kons sebagai penimbang instrumen, yang telah memberikan masukan bagi penyempurnaan instrumen yang digunakan dalam penelitian penulis.
7. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, khususnya para dosen Bimbingan dan Konseling yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan serta arahan kepada penulis selama ini.
8. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan segenap karyawan dan karyawati yang telah memberikan pelayanan terbaik pada penulis.
9. Para guru BK/konselor sekolah SMPN Se-kota Kupang yang telah memberikan kesempatan sekaligus membantu penulis memberikan informasi atau data yang dibutuhkan penulis dalam penelitian.
10. Pimpinan YAPENKAR dan Pimpinan UNWIRA Kupang yang telah memberikan kesempatan sekaligus membiayai penulis selama mengikuti kuliah di Program Studi Bimbingan dan Konseling Program Pascasarjana FIP UNP.
11. Anggota keluargaku tercinta: Mama Maria, Isteri tercinta serta anak Mensi, Ani, Elvin dan Hendra, yang begitu banyak memberikan dukungan, doa, harapan dan kepercayaan kepada penulis dalam menjalani proses perkuliahan.
12. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Padang, teristimewa bu Ezy, ade Agus, Rahmad, Ferdy, Kokom, Ayu dan Jelita, yang begitu besar memberikan dukungan, perhatian, semangat serta berbagai masukan kepada penulis selama penulisan tesis ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Tak ada kata lain yang penulis ucapkan selain kata terima kasih, semoga Tuhan membalas kebaikan kalian. Amien

Padang, Agustus 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN AKHIR TES..... | iii |
| PERSETUJUAN KOMISI | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 12 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 13 |
| D. Perumusan Masalah | 14 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 14 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 15 |
| | |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 17 |
| A. Landasan Teori..... | 17 |
| 1. Kinerja Guru BK/konselor..... | 17 |
| 2. Motivasi Kerja Guru BK/konselor..... | 29 |
| 3. Persepsi Guru BK/konselor terhadap Tugas BK..... | 38 |

| | |
|---|-----|
| B. Kajian Penelitian yang Releva..... | 48 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 50 |
| D. Hipotesis | 53 |
| | |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 54 |
| A. Jenis Penelitian..... | 54 |
| B. Populasi dan Sampel | 54 |
| C. Definisi Operasional..... | 56 |
| D. Pengembangan Instrumen..... | 58 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 64 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 65 |
| | |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN..... | 71 |
| A. Deskripsi Data..... | 71 |
| B. Uji Persyaratan Analisis..... | 81 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 84 |
| D. Pembahasan | 91 |
| E. Keterbatasan Penelitian | 97 |
| | |
| BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN..... | 99 |
| A. Kesimpulan..... | 99 |
| B. Implikasi | 100 |
| D. Saran..... | 103 |
| | |
| DAFTAR RUJUKAN..... | 106 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 56 |
| 2. Skor Item Jawaban Responden..... | 59 |
| 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Analisis Butir | 62 |
| 4. Rangkuman Hasil Analisis Validitas Instrumen | 63 |
| 5. Rangkuman Analisis Keterandalan Instrumen..... | 64 |
| 6. Klasifikasi Persentase..... | 65 |
| 7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru BK/konselor..... | 72 |
| 8. Aspek Kinerja Guru BK/konselor..... | 73 |
| 9. Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Tugas BK..... | 75 |
| 10. Aspek Persepsi tentang Tugas BK | 77 |
| 11. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru BK/konselor..... | 79 |
| 12. Aspek Motivasi Kerja Guru BK/konselor | 80 |
| 13. Rangkuman Analisis Liliefors | 82 |
| 14. Rangkuman Hasil Uji Kesamaan Varians | 83 |
| 15. Hasil Analisis Korelasi Variabel antara X ₁ dan Y | 84 |
| 16. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X ₁ terhadap Variabel Y | 85 |
| 17. Analisis Varians untuk Uji Signifikansi dan Liniearitas..... | 86 |
| 18. Hasil Analisis Korelasi Variabel X ₂ dan Variabel Y | 87 |
| 19. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X ₂ terhadap Variabel Y..... | 87 |
| 20. Analisis Varians untuk Uji Signifikansi dan Liniearitas..... | 88 |
| 21. Hasil Analisis Korelasi Variabel X ₁ dan X ₂ dengan Y..... | 89 |
| 22. Hasil Analisis Regresi Ganda X ₁ dan X ₂ terhadap Variabel Y | 90 |
| 23. Hasil Ringkasan Anava untuk Uji Signifikansi (X ₁ , X ₂ dan Y)..... | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kerangka Pemikiran..... | 50 |
| 2. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru BK/konselor..... | 73 |
| 3. Histogram Distribusi Frekuensi Persepsi tentang Tugas BK..... | 76 |
| 4. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru BK/konselor..... | 80 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Instrumen Uji Coba Penelitian..... | 109 |
| 2. Data Mentah Uji Coba Instrumen..... | 124 |
| 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 131 |
| 4. Kisi-kisi Instrumen..... | 161 |
| 5. Instrumen Penelitian..... | 167 |
| 6. Data Mentah Persepsi tentang Tugas BK..... | 180 |
| 7. Data Mentah Motivasi Kerja guru BK/konselor..... | 184 |
| 8. Data Mentah Kinerja guru BK/konselor..... | 186 |
| 9. Deskripsi Data Variabel Persepsi tentang Tugas, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru BK/konselor SMPN Se-Kota Kupang..... | 190 |
| 10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas Data..... | 191 |
| 11. Model Summary, Coefficients dan Anava untuk Pengujian X ₁ terhadap Y..... | 192 |
| 12. Model Summary, Coefficients dan Anava untuk Pengujian X ₂ terhadap Y..... | 193 |
| 13. Model Summary, Coefficients dan Anava untuk Pengujian X ₁ dan X ₂ terhadap Y... | 194 |
| 14. Surat Izin Uji Coba Instrumen..... | 195 |
| 15. Surat Ijin Uji Coba dari Dinas PPO Kabupaten Kupang..... | 196 |
| 16. Surat Izin Penelitian..... | 198 |
| 17. Surat Ijin Penelitian dari Dinas PPO Kota Kupang | 199 |
| 18. Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah..... | 201 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk menambah cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Hal ini menjadi harapan dari semua pelaku pendidikan, termasuk para pendidik di sekolah. Namun kondisi yang nyata di lapangan belum memenuhi harapan demikian karena banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi mau menciptakan lapangan kerja baru sebagai presentasi dari penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut, menurut Hamzah B.Uno (2007), meliputi: (1) input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan. Di dalam proses pendidikan terdapat beberapa unsur yaitu aktivitas guru mengajar/membimbing, peran serta siswa dalam pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi serta kepemimpinan kepala sekolah. Semua hal tersebut perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Negeri ini sedang berjuang keras untuk meningkatkan kualitas pendidikan, namun hasil yang diperoleh belum memuaskan. Kini upaya meningkatkan kualitas pendidikan ditempuh dengan berbagai cara, seperti membuka sekolah-sekolah unggulan, sekolah model, dan berbagai macam sebutan lainnya yang semuanya diharapkan bisa mendongkrak mutu pendidikan sekaligus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu

pembenahan aturan hukum yang berkaitan dengan pendidikan terus menerus dilakukan oleh pengambil kebijakan baik berkenaan dengan sistem, standar, kualifikasi dan kompetensi maupun kurikulum. Semua upaya tersebut dilakukan tidak lain hanya untuk mengejar kualitas pendidikan, yang paling tidak bisa sejajar dengan kualitas pendidikan negara lain.

Selain beberapa hal yang disebutkan di atas, kualitas pendidikan juga dapat ditentukan oleh beberapa komponen pokok pendidikan. Menurut Prayitno (2008:63), kualitas pendidikan yang terjadi di dalam situasi pendidikan ditentukan oleh komponen peserta didik, pendidik, tujuan pendidikan dan proses pembelajaran. Peserta didik adalah manusia yang sepenuhnya memiliki harkat dan martabat manusia (HMM) dengan segenap kandungannya. Peserta didik dengan HMM-nya berhak hidup sesuai dengan harkat dan martabatnya itu dan perlu diperkembangkan melalui pendidikan. Pendidik adalah manusia yang sepenuhnya memiliki HMM dengan segenap kandungannya. Sebagai pendidik ia harus melaksanakan tugas pelayanannya terhadap peserta didik. Pendidik menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) No.20/2003, Pasal 1 butir 6, adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Komponen pokok lain yang tidak kalah pentingnya adalah tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan merupakan salah satu komponen yang turut berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Di dalam UU Sisdiknas No.20/2003, ditegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional yaitu: (1) beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, (2) berakhlik mulia, (3) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (4) memiliki kesehatan jasmani dan rohani, (5) memiliki kepribadian yang mantap dan mandiri, serta (6) memiliki rasa tanggung

jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Tujuan tersebut mempunyai implikasi bagi semua tingkat satuan pendidikan untuk senantiasa memantapkan proses pendidikannya secara bermutu ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Dan komponen pokok yang terakhir adalah proses pembelajaran. Proses pembelajaran yaitu kegiatan yang dijalani oleh peserta didik dalam upaya mencapai tujuan pendidikan di satu sisi, di sisi lain merupakan kegiatan yang diupayakan oleh pendidik agar kegiatan tersebut berlangsung untuk sebesar-besarnya bermanfaat bagi pencapaian tujuan pendidikan oleh peserta didik. Proses pembelajaran ini berlangsung dalam interaksi antar komponen peserta didik dan pendidik dengan muatan tujuan pendidikan sebagaimana diuraikan di atas.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, Mulyasa (2011), mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada guru, kepala sekolah dan pengawas, karena tiga figur tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain. Dalam posisi tersebut, baik buruknya komponen sekolah yang lain sangat ditentukan oleh kualitas guru, kepala sekolah dan pengawas, tanpa mengurangi arti penting tenaga pendidikan yang lain.

Guru dalam PP Nomor 74/2008, dikategorikan atas guru mata pelajaran dan guru Bimbingan dan Konseling/konselor. Guru mata pelajaran bertugas dalam mata pelajaran tertentu dengan tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan. Sedangkan Guru BK/konselor memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik.

Paradigma pendidikan yang memberi kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan guru dalam aspek manajerial. Kemampuan manajerial menurut Mulyasa (2011) ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut (a) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, (b) kepemimpinan yang kuat dan demokratis, (c) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional, (d) tumbuhnya budaya mutu, serta (e) *team work* yang cerdas,kompak dan dinamis. Kondisi di atas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas guru yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Sekolah menengah pertama (SMP) sebagai salah satu lembaga pendidikan formal juga memikul beban untuk meningkatkan kualitas SDM tadi. Berbagai upaya juga telah di lakukan dalam jenjang pendidikan ini, mulai dari penataan sistem kurikulum, pembenahan manajemen, kualitas SDM pendidik, sarana dan prasarana serta akuntabilitas dan pengawasan. Hasil penataan dan pembenahan itu diharapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

Upaya lain yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan ini adalah memberdaya unit Bimbingan dan Konseling (BK) yang ada di SMP. Pembenahan dalam bidang BK dimulai dari penataan perangkat kelembagaan, SDM, tenaga BK, sarana dan prasarana yang dibutuhkan, penataan sistem pelayanan serta terus menerus berupaya meningkatkan pelayanan BK sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 22/2006, tentang Standar Isi, menempatkan pelayanan BK sebagai bagian integral dari standar isi satuan pendidikan dasar dan menengah. Penetapan ini mengindikasikan bahwa keberadaan layanan BK sangat penting dalam keseluruhan proses pembelajaran di sekolah. Pelayanan

BK diharapkan membantu memfasilitasi peserta didik agar mampu mengembangkan potensi dirinya atau mencapai tugas-tugas perkembangannya (menyangkut aspek fisik, emosi, intelektual, sosial dan moral). Siswa selaku peserta didik merupakan individu yang sedang berada dalam proses menjadi (*on becoming*) atau berkembang. Ia berkembang ke arah kematangan atau kemandirian. Untuk mencapai kematangan atau kemandirian itu, peserta didik memerlukan arahan atau bimbingan karena mereka masih kurang bahkan belum memiliki pemahaman atau wawasan tentang diri dan lingkungannya secara positif, obyektif dan dinamis, belum mampu mengambil keputusan, mengarahkan diri serta mewujudkan diri yang mandiri. Dalam rangka itu, maka peran BK di sekolah perlu dioptimalkan.

Pendidikan yang bermutu dan ideal adalah pendidikan yang dalam prosesnya mampu mengintegrasikan tiga komponen utama yang terkandung dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) secara sinergi, yaitu komponen kurikulum nasional, muatan lokal (komponen pengajaran) dan komponen pengembangan diri. Komponen pengembangan diri dilaksanakan melalui pelayanan konseling dan kegiatan ekstra kurikuler. Kegiatan pengembangan diri melalui pelayanan konseling meliputi perencanaan program, pelaksanaan program kerja, evaluasi dan tindak lanjut serta pengawasan.

Pendidikan yang hanya melaksanakan bidang instruksional atau pengajaran dengan mengabaikan komponen lain (pengembangan diri), hanya akan menghasilkan peserta didik yang pintar dan trampil dalam aspek akademik, tetapi kurang memiliki kemampuan atau kematangan dalam aspek kepribadian. Berdasarkan kondisi seperti inilah keberadaan BK sebagai aspek pengembangan diri menjadi sangat penting. Untuk itu maka BK sebagai salah satu bidang pelayanan yang terintegral dalam keseluruhan upaya pendidikan di sekolah perlu menunjukkan tanggung jawab dan kepedulian secara profesional. Guru BK adalah tenaga

ahli atau profesional yang diharapkan dapat memfasilitasi peserta didik untuk mencapai kemandirian dan berbagai aspek perkembangan yang meliputi aspek pribadi, sosial, akademik dan karir.

Untuk mencapai keberhasilan dalam menyelenggarakan BK ini sangat dibutuhkan kemampuan guru BK dalam menciptakan kerja sama, penguasaan ilmu dan kompetensi yang dipersyaratkan, serta menunjukkan kinerja yang dapat diandalkan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu sekaligus menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan BK di sekolah. Kinerja guru BK dimaksud adalah hasil kerja guru BK yang terdeteksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut BK yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru BK. Kinerja guru BK/konselor tersebut secara tegas dirumuskan sebagai salah satu sub kompetensi konselor yakni menyelenggarakan BK yang memandirikan peserta didik (Penataan PPK dan Layanan BK dalam jalur Pendidikan Formal, 2007).

Berkenaan dengan kompetensi konselor ini, pemerintah melalui Permendiknas No. 27/2008, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor menetapkan bahwa untuk dapat diangkat sebagai konselor, seseorang wajib memenuhi standar akademik dan kompetensi konselor yang berlaku secara nasional. Ini berarti keberadaan konselor dalam sistem pendidikan nasional harus memenuhi standar kualifikasi sebagai pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pemong belajar, tutor, widyaiswara, fisilitator dan instruktur. Masing-masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor memiliki keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja. Konteks tugas konselor berada dalam kawasan pelayanan yang bertujuan mengembangkan potensi dan kemandirian konseli dalam pengambilan keputusan dan pilihan untuk mewujudkan kehidupan yang produktif, sejahtera

dan peduli kemaslahatan umum. Sedangkan ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan ahli BK senantiasa digerakan oleh motif altruistik, sikap empati, menghormati keragaman serta mengutamakan kepentingan konseli dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan.

Selanjutnya dikatakan bahwa kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan profesional sebagai satu keutuhan. Kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional yang meliputi: (a) memahami secara mendalam konseli yang dilayani, (b) menguasai landasan dan kerangka teoritik BK, (c) menyelenggarakan pelayanan BK yang memandirikan, dan (d) mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan. Kinerja atau unjuk kerja konselor sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan keempat kompetensi tersebut yang dilandasi oleh sikap, nilai dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Kompetensi akademik dan profesional konselor secara terintegrasi membangun keutuhan kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kinerja guru BK dalam proses pelayanannya menurut Fernandez (2007:14), dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti : SDM, pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya, persepsi yang tepat tentang tugas, komitmen kerja, motivasi kerja, sarana dan prasarana serta berbagai pengaruh lingkungan. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Hamza B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:132-133). Dikatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: usaha, motivasi, kemampuan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, keterseiaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, faktor organisasi, lingkungan dan iklim organisasi.

Dari sekian faktor pengaruh yang ada, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana persepsi guru BK terhadap tugasnya, serta bagaimana motivasi kerja guru BK dalam kaitanya dengan kinerjanya.

Persepsi yang benar terhadap tugas oleh Guru BK, terbaca dari pengetahuan, pemahaman, keyakinan dan interpretasi yang tepat tentang tugas pokoknya, mengerti benar tugas pokok tersebut dan mampu mengaplikasikannya dalam pelaksanaan BK di sekolah (Fernandez,2007:15). Tugas guru BK/konselor terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat dan kepribadian peserta didik di sekolah/madrasah.

Tugas pokok guru BK/konselor khusus untuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) dipaparkan dalam Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas (2009). Ditegaskan bahwa tugas guru BK/konselor yaitu membantu peserta didik dalam (a) pengembangan kehidupan pribadi, (b) pengembangan kehidupan sosial, (c) pengembangan kehidupan belajar serta (d) pengembangan karir. Selanjutnya bidang pengembangan diri peserta didik ini akan dilaksanakan dalam bentuk pelayanan konseling.

Kegiatan pelayanan konseling di sekolah dilaksanakan melalui beberapa jenis layanan. Adapun jenis layanan yang diberikan meliputi: (a) layanan orientasi, (b) layanan informasi, (c) layanan penempatan dan penyaluran, (d) layanan penguasaan konten, (e) layanan konseling perorangan, (f) layanan bimbingan kelompok, (g) layanan konseling kelompok, (h) layanan konsultasi dan (i) layanan mediasi. Materi yang diberikan melalui setiap jenis layanan BK di sekolah ini selalu berkaitan dengan pengembangan diri peserta didik. Kegiatan-kegiatan layanan BK yang dikemukakan di atas didukung oleh beberapa kegiatan pendukung layanan yang terdiri dari (a) kegiatan aplikasi instrumentasi, (b)

himpunan data, (c) konferensi kasus, (d) kunjungan rumah, (e) tampilan kepustakaan dan (f) alih tangan kasus. (Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas 2009)

Sukses tidaknya pelaksanaan beberapa tugas pokok dalam bidang BK di sekolah menurut Fernandez (2007:15), juga dipengaruhi oleh kemampuan guru BK. Kemampuan guru BK ini terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap tugas yang dibebankan kepadanya serta persepsi mereka terhadap tugas. Ada indikasi bahwa kegagalan pelaksanaan pelayanan BK di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman guru BK terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya serta persepsi yang keliru terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain kemampuan melaksanakan tugas pokoknya guru BK juga perlu mengetahui, memahami serta memiliki persepsi yang tepat terhadap berbagai ketentuan atau peraturan perundang-undangan tentang BK, sebagai dasar atau pedoman dalam menjalankan tugasnya sebagai guru BK disekolah.

Di samping persepsi tentang tugas, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru BK/konselor menurut Fernandez (2007:14) adalah motivasi kerja. Munculnya motivasi kerja yang baik dari guru BK akan melahirkan kinerja yang baik pula. Duncan (dalam Hamzah B. Uno ,2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Bagi guru BK, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pelayanan BK serta kegiatan administrasi BK yang dikerjakannya akibat dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan oleh pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas BK di sekolah. Pertanyaan yang muncul adalah apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru BK di sekolah? Hal ini memerlukan pengkajian, baik secara teoretis maupun pengujian secara empiris di lapangan.

Kondisi riil di lapangan menunjukkan bahwa sesungguhnya masih banyak guru BK yang belum menampilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Banyak di antara mereka yang bekerja asal-asalan bahkan masih ada yang justeru beralih profesi. Misalnya menerima tugas lain yang bukan bidang keahliannya. Kaitan dengan kinerja guru BK di sekolah, dari wawancara dengan beberapa guru BK (SMPN 3, 5, dan 8) tanggal 19 Juli 2012, terungkap bahwa selama mereka bekerja sebagai guru BK mereka melaksanakan tugas sekedarnya, tidak pernah membuat rencana kerja karena copy langsung dari buku pedoman atau copy program kerja yang sudah dibuat oleh teman guru yang lain. Ketika melaksanakan program hanya terfokus pada pelaksanaan layanan informasi dalam bentuk klasikal dan bimbingan kelompok, sesekali saja melakukan konseling perorangan. Untuk kegiatan pendukung yang sering dilaksanakan hanya kegiatan aplikasi instrumentasi, himpunan data dan kegiatan kunjungan rumah (*home visit*) sedangkan kegiatan pendukung lainnya jarang bahkan tidak pernah dilakukan. Untuk kegiatan evaluasi, yang sering dilakukan adalah evaluasi hasil layanan, sedangkan evaluasi program setelah diminta datanya oleh kepala sekolah baru dilakukan. Kondisi kurang atau tidak mampunya para guru BK di sekolah ini , selain memberi dampak pada rendahnya kinerja, juga tentu berakibat pada rendahnya mutu pelayanan BK di sekolah.

Dari aspek motivasi kerja, fenomena di lapangan berdasarkan wawancara awal pada tanggal 21 Juli 2012,dengan tiga orang guru BK (guru BK SMP 2, 7, 15) yang bertugas pada SMP di wilayah kota Kupang, terungkap bahwa para guru BK bekerja dengan semangat dan motivasi yang dimiliki walaupun tanpa adanya dorongan dari pihak lain termasuk pimpinan sekolah. Dalam kondisi seperti ini mereka kadang menunjukkan tanggung jawab yang kurang terhadap tugas, prestasi kerjanya biasa-biasa saja, enggan berusaha untuk

mengembangkan diri dan karir. Sementara wawancara dengan beberapa pimpinan SMP (SMP 9, 10, dan 12) pada tanggal 28 Juli 2012, terungkap bahwa para guru BK terkesan kurang mandiri dalam bertugas serta bekerja menunggu perintah atau karena ada kegiatan pengawasan. Jika kondisi seperti tersebut di atas berlangsung terus, mungkinkah kinerja guru BK dapat meningkat. Pada hal kinerja itu baik atau meningkat juga ditentukan oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru BK.

Kondisi lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja guru BK di sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Fernandez (2003:175) adalah persepsi mereka terhadap tugasnya. Apabila guru BK memiliki persepsi secara benar terhadap apa yang menjadi tugas pokoknya dalam pelayanan BK di sekolah, maka mereka akan bekerja sungguh-sungguh dan akan menunjukkan kinerja yang baik bahkan meningkat. Tetapi akan terjadi sebaliknya jika para guru BK tidak memiliki persepsi yang tidak tepat atau tidak baik terhadap apa yang menjadi tugas pokoknya dalam pelayanan BK di sekolah. Berkennaan dengan persepsi terhadap tugas ini, hasil wawancara tanggal 21 Juli 2012, dengan tiga orang guru BK (guru BK SMP 2, 8, 15), terungkap bahwa pada umumnya mereka kurang memahami secara sungguh-sungguh apa yang menjadi tugas pokoknya dan seringkali memiliki persepsi yang keliru sehingga sering terjadi kesalahan dalam menerjemahkan ketentuan ataupun kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan BK di sekolah. Terbukti dari apa yang mereka ungkapkan di saat wawancara bahwa pelayanan BK yang dijalankan hanya mengikuti pedoman dan contoh yang dilakukan oleh teman yang lain. Dalam pelaksanaannya sering mereka sendiri kebingungan untuk menerjemahkan apa yang ada di dalam pedoman, ada kecenderungan untuk melaksanakan apa yang mereka ketahui saja, bahkan mereka bersifat pasif atau menunggu ada laporan dari guru mata pelajaran, wali kelas atau pimpinan sekolah.

Informasi ini diperoleh dari hasil wawancara dengan wali kelas pada tanggal 27 Juli 2012 dan pimpinan beberapa sekolah pada tanggal 28 Juli 2012, di sekolah mereka masing-masing.

Fenomena yang digambarkan di atas tentunya tidak dapat dibiarkan terus terjadi di lingkungan sekolah karena akan berdampak kurang baik pada dunia pendidikan dan khususnya pada eksistensi BK di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan sebuah terobosan tertentu untuk mengubah persepsi guru BK/konselor terhadap tugas, motivasi kerja dan pada akhirnya memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja guru BK/konselor sekolah. Atas dasar pertimbangan inilah peneliti terdorong untuk meneliti mengenai persepsi tentang tugas BK, motivasi menjadi guru BK/konselor dan pengaruhnya terhadap kinerja guru BK/konselor SMPN di kota Kupang, propinsi Nusa Tenggara Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah penelitian yang berkaitan dengan pelayanan BK di SMP. Lebih khusus lagi masalah yang berkaitan dengan persepsi tentang tugas BK dan motivasi menjadi guru BK dan pengaruhnya terhadap kinerja guru BK/konselor di sekolah. Adapun identifikasi masalah yang dilakukan , antara lain:

1. Guru BK/konselor memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam pelaksanaan BK di sekolah
2. Guru BK/konselor belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Hal ini ditandai dengan pelayanan yang kurang optimal dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas BK di sekolah.

3. Kinerja guru BK/konselor dipengaruhi oleh banyak faktor penyebab, diantaranya faktor persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK
4. Guru BK/konselor memiliki persepsi yang berbeda dalam melaksanakan tugas pelayanan BK di sekolah, seperti: persepsi terhadap tugas, persepsi terhadap tanggung jawab dan kewajibannya, persepsi terhadap perannya sebagai guru BK, persepsi terhadap ketentuan atau perundang-undangan yang berlaku tentang BK.
5. Persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK belum sepenuhnya menunjukkan pengaruh terhadap kinerja guru BK/konselor.
6. Guru BK/konselor memiliki motivasi yang berbeda dalam melaksanakan tugas pelayanan BK di sekolah
7. Motivasi kerja sebagai guru BK/konselor belum sepenuhnya menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru BK dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah
8. Persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor belum sepenuhnya menunjukkan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru BK/konselor di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah penelitian yang diidentifikasi di atas, maka masalah penelitian ini dibatasi pada pengungkapan secara deskriptif tentang kinerja guru BK/konselor, persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja guru BK/konselor. Kemudian dilakukan pengujian tentang pengaruh persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK/konselor di sekolah.

D. Perumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah penelitian, maka permasalahan yang akan diteliti di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah?
2. Bagaimana persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK di sekolah?
3. Bagaimana motivasi kerja sebagai guru BK/konselor dalam melaksanakan tugas BK di Sekolah?
4. Seberapa besar pengaruh persepsi guru BK/konselor tentang tugas terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja sebagai guru BK/konselor terhadap kinerjaguru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah?
6. Seberapa besar pengaruh persepsi guru BK/konselor tentang tugas dan motivasikerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan :

1. Gambaran tentang kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah
2. Gambaran tentang persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK di sekolah
3. Gambaran tentang motivasi kerja sebagai guru BK/konselor dalam melaksanakan tugas BK di sekolah

4. Pengaruh persepsi tentang tugas BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah
5. Pengaruh motivasi kerja sebagai guru BK/konselor terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah
6. Pengaruh persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sesuai dengan kepentingan, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memperluas wawasan pengetahuan tentang konsep dan teori yang berkaitan dengan persepsi guru BK tentang tugas, motivasi menjadi guru BK dan kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian lanjutan dalam mengembangkan konsep persepsi guru BK tentang tugas, motivasi menjadi guru BK dan pengaruhnya terhadap kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah.
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran bagi mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling, Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, berkenaan dengan teori dan konsep mengenai persepsi guru BK tentang tugas, motivasi menjadi guru BK dan kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala Sekolah, agar memaknai sekaligus memberikan perhatian khusus terhadap guru BK/konselor dalam hal persepsi tentang tugas, motivasi kerja dan kinerjanya dalam pelaksanaan BK di sekolah
- b. Bagi guru BK/konselor, agar menguasai dan memahami secara sungguh-sungguh apa yang menjadi tugas pokok sekaligus memiliki persepsi yang benar tentang tugas pokoknya, meningkatkan motivasi kerja serta kinerja sebagai pelaksana pelayanan BK di sekolah yang berkualitas serta berorientasi pada kepentingan peserta didik.
- c. Bagi Kepala Dinas, sebagai masukan untuk tugas-tugas kepengawasan dan pengembangan program monitoring dan evaluasi tentang kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 85,59%. Sedangkan secara khusus untuk masing-masing aspek persepsi seperti persepsi tentang konsep dan praktik bidang pengembangan diri peserta didik (88,33%), persepsi tentang konsep dan praktik pelayanan BK kepada peserta didik (80,92%), persepsi tentang konsep dan praktik kegiatan pendukung BK (79,53%), dan persepsi tentang pengelolaan BK (86,42%) berada pada kategori tinggi, kecuali aspek menguasai ketentuan tentang tugas dan wawasan umum BK yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 92,75%.
2. Motivasi kerja guru BK/konselor berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 81,57%. Sedangkan secara khusus untuk aspek motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian masing-masing sebesar 84,87% untuk motivasi intrinsik dan 78,28% untuk motivasi ekstrinsik.
3. Untuk kinerja guru BK/konselor tingkat pencapaian responden sebesar 82,44%. Dengan persentase sebesar itu, maka dapat dikatakan kinerja guru BK/konselor berada pada kategori tinggi. Secara khusus tingkat pencapaian dari masing-masing aspek kinerja menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja sebesar 86,87%, kecepatan/ketepatan dalam bekerja sebesar 78%, inisiatif dalam bekerja sebesar 78,52%, kemampuan kerja sebesar

80,56% dan komunikasi sebesar 76,60%. Ini berarti semua aspek kinerja guru BK/konselor berada pada kategori tinggi.

4. Persepsi tentang tugas BK memberikan pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor. Ini berarti apabila semakin tinggi persepsi tentang tugas BK, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK/konselor di SMPN se-kota Kupang.
5. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor. Ini berarti apabila motivasi kerja guru BK/konselor semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK/konselor SMPN se-kota Kupang.
6. Persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor secara bersama-sama memberi pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di SMPN se-kota Kupang. Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja guru BK/konselor dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja guru BK/konselor.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, diketahui bahwa persepsi tentang tugas, motivasi kerja dan kinerja guru BK/konselor SMPN Se-Kota Kupang berada pada kategori tinggi. Tetapi tingkat pencapaian responden belum mencapai 100% dan masih ada guru BK/konselor yang perolehan skornya berada di bawah rata-rata (Mean).

Dengan hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi bahan masukan bagi guru BK/konselor yang bertugas di SMPN untuk lebih meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Sedangkan bagi guru BK/konselor yang belum mencapai tingkat atau kategori yang diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga dalam rangka

memperbaiki kinerja, memiliki persepsi yang benar tentang tugas BK serta membangkitkan motivasi dalam bekerja.

Ada beberapa upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja, motivasi kerja serta memiliki persepsi yang tepat dan sama terhadap tugas dalam bidang bimbingan konseling adalah sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan kinerja guru BK/konselor melalui peningkatan persepsi guru BK/konselor terhadap tugas BK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 14% variabel kinerja guru BK/konselor disumbangkan oleh variabel persepsi tentang tugas BK. Ini berarti bahwa persepsi tentang tugas BK merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah. Agar sumbangan persepsi tentang tugas BK ini lebih meningkat, maka perlu dilakukan upaya seperti:
 - a. Banyak mengikuti *Training* mengenai menejemen BK, kegiatan pelayanan BK serta kegiatan pendukung yang semuanya mengarah kepada pembentukan persepsi yang benar terhadap tugas BK sekaligus peningkatan kinerja guru BK/konselor yang biasanya dilakukan oleh pihak terkait seperti Dinas Pendidikan maupun instansi lain yang menginginkan ketercapaian kinerja dari para guru BK/konselor agar lebih profesional.
 - b. Banyak mengakses informasi mengenai BK melalui internet maupun akses lainnya
 - c. Banyak mengikuti rapat Majelis Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK) yang dilakukan guna mendiskusikan hal-hal yang terkait dengan eksistensi bimbingan konseling di sekolah
 - d. Banyak melakukan penelitian dalam bidang BK guna menambah wawasan terbaru tentang penelitian dan penilaian bimbingan konseling.

- e. Banyak berdiskusi dengan para profesional atau ahli lain yang memiliki keterkaitan dengan bidang bimbingan konseling.
 - f. Terlibat dalam organisasi profesi, seperti ABKIN sehingga merasa senasib, seperjuangan, saling berbagi ilmu pengetahuan dan saling berdiskusi tentang arah dan perjuangan profesi BK ke depan.
2. Peningkatan kinerja guru BK/konselor melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 10,40% variabel kinerja guru BK/konselor disumbangkan oleh variabel motivasi kerja guru BK/konselor. Ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah. Agar sumbangannya motivasi kerja guru BK/konselor ini lebih meningkat, maka perlu dilakukan upaya seperti:
- a. Mengikuti pelatihan motivasi berprestasi yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja
 - b. Banyak mengakses informasi mengenai konsep dan praktik motivasi kerja melalui internet maupun akses lainnya
 - c. Berpikir positif tentang pekerjaan sebagai guru BK/konselor serta berani menciptakan perubahan yang kuat untuk mengubah situasi yang kurang kondusif oleh diri sendiri. Misalnya mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata “saya juga bisa” dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor.
 - d. Perlu peran atasan atau kepala sekolah serta berbagai pihak terkait dalam upaya memberikan masukan dan mendorong guru BK/konselor agar lebih meningkatkan motivasi sehingga guru BK/konselor dapat berkinerja secara optimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan: Kepala Dinas Pendidikan perlu melakukan supervisi ke sekolah-sekolah yang ada di kota Kupang guna memantau pelaksanaan tugas guru, termasuk tugas guru BK/konselor di lapangan. Karena, temuan penelitian menunjukkan bahwa guru BK/konselor belum menampilkan kinerjanya secara maksimal. Kinerja guru BK/konselor juga ditentukan oleh persepsi tentang tugas BK serta motivasi kerja. Dalam rangka meningkatkan persepsi tentang tugas dan motivasi kerja ini, maka perlu sentuhan serta arahan dari pihak lain termasuk dari kepala dinas pendidikan setempat. Dalam hal meningkatkan kinerja guru BK/konselor, diharapkan kepala dinas pendidikan banyak mengadakan pelatihan, seminar maupun kegiatan lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja para guru khususnya guru BK/konselor sekolah. Selain itu, pengangkatan pengawas bidang BK minimal orang yang berlatar belakang ilmu BK dan jika mungkin orang yang berkualifikasi SI BK plus PPK, sehingga mereka sungguh-sungguh melakukan pengawasan sekaligus pembinaan secara profesional dalam bidang BK di sekolah.
2. Kepala Sekolah: Kepala sekolah harus bisa mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah sehingga guru BK/konselor termotivasi sekaligus menampilkan kinerjanya secara optimal. Kepala sekolah juga perlu memberikan kesempatan kepada guru BK/konselor untuk dapat meningkatkan kinerjanya melalui seminar, loka karya dan pelatihan lainnya. Hal ini

akan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam hal pelayanan yang maksimal bagi peserta didik.

3. Guru BK/konselor Sekolah: Walaupun temuan penelitian sudah termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden untuk masing-masing variabel (kinerja guru BK/konselor sebesar 82,44%, persepsi tentang tugas 85,59%, dan motivasi kerja 81,57%) berada pada persentase yang tinggi, namun belum mencapai 100%. Data menunjukkan tingkat pencapaian responden masih kurang sebesar 17,56% untuk variabel kinerja, 14,41% untuk variabel persepsi tentang tugas BK dan 18,43% untuk variabel motivasi kerja. Ini berarti masih ada guru BK/konselor yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi, belum memiliki persepsi yang benar tentang tugas BK dan belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kemudian jika dilihat dari perolehan skor para guru BK/konselor untuk masing-masing variabel, seperti variabel kinerja sebesar 36,67% yang mendapat skor di bawah nilai rata-rata sebesar 162,4667, variabel persepsi tentang tugas BK sebesar 46,67% yang mendapat skor di bawah nilai rata-rata sebesar 243,566, dan variabel motivasi kerja sebesar 35% yang mendapat skor di bawah nilai rata-rata sebesar 133,816. Dari temuan tersebut maka kepada Guru BK/Konselor disarankan agar selalu belajar dan mengikuti pelatihan dalam bidang BK, termasuk pelatihan yang berkaitan dengan manajemen kinerja, motivasi kerja serta wawasan umum BK. Hanya dengan belajar banyak guru BK/konselor dapat memiliki persepsi yang tepat dan benar tentang tugas, termotivasi untuk bekerja serta menampilkan kinerja secara optimal. Selain itu, Guru BK/Konselor mesti mempunyai niat untuk mengembangkan diri serta menunjukkan

kinerja sebagai guru BK/konselor yang profesional dengan cara melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional.

4. Kepada Dosen Bimbingan Konseling: Sebagai pencetak tenaga guru BK/konselor baru dalam bidang BK dibutuhkan keikhlasan dalam mendidik, membina maupun mendukung ketercapaiannya kemampuan para calon guru BK/konselor agar lebih memahami konsep serta praktik dalam pelayanan yang akan diberikan kepada peserta didik dan bisa menjadi guru BK/konselor yang profesional serta memiliki kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sebagai guru BK/konselor kelak.
5. Peneliti selanjutnya: Dapat dijadikan sebagai dasar penelitian lanjutan dengan lebih memfokuskan pada satu variabel atau salah satu sub variabel penelitian atau indikator. Dengan demikian obyek kajian lebih terfokus dan akan lebih memperdalam informasi yang akan diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Muri Yusuf, 1996. *Tehnik Analisa Data*. Padang: FIP UNP
- _____, 2002. *Kiat Sukses Dalam Karir*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____, 2005. *Dasar-dasar dan Tehnik Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press
- _____, 2005. *Metodologi Penelitian: Dasar-dasar Penyelidikan Ilmiah*. Padang: UNP Press
- Afnibar. 2000. "Kinerja Guru Pembimbing dan Faktor yang Mempengaruhinya di SMU Negeri 5 Kota Padang". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: UNP
- Agus Irianto. 2010. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Alex Sobur. 2003. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alfian A. Tanjung. 2011. "Pelaksanaan Tugas Guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah". *Jurnal Penelitian, Pendidikan, Psikologi dan Bimbingan*. Jakarta: FKIP Adma Jaya.
- Amstrong, Michael And Angelo Barron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Assosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia, 2007. *Penataan Pendidikan Profesional Konselor*. Naskah Akademik ABKIN (proses finalisasi).
- Danang Sunyoto, 2007. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Mad Press
- Depdiknas, 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas, 2004. *Dasar Standardisasi Profesi Konseling*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2009. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Dirjend Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Dewa Ketut Sukardi, 2003. *Manajemen Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Buku Panduan Untuk Mahasiswa, Guru Pembimbing, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Bidang Bimbingan dan Konseling. Bandung: Alfabeta
- Fernandez. 2007. "Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Pembimbing SMAN di Kabupaten Ende". *Hasil Penelitian Psikologi dan Bimbingan Konseling*. Kupang: UNWIRA Kupang