

PROFIL FAKTOR KINERJA ASPEK AFEKTIF GURU IPA SD DI PROVINSI PAPUA DAN MALUKU

Oleh: Elly Herliani, Dra.,M.Phil,M.Si (PPPPTK IPA)

ABSTRAK

Penelitian mengenai Profil Faktor Kinerja Aspek Afektif Guru IPA SD di Provinsi Papua dan Maluku telah dilakukan untuk membuat peta profil guru IPA SD dalam aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan program pengembangan dan pembinaan profesionalisme guru IPA SD melalui KKG.

Subjek penelitian adalah guru IPA SD di beberapa kota di Provinsi Papua dan Maluku. Teknik pencuplikan menggunakan purposive sampling dan teknik koleksi data penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan 65,51% responden memiliki motivasi jenis nAch, 0% nPow, 21,09% nAff; 62,14% sumber motivasi berasal dari faktor motivasional dan 26,1% dari faktor hygiene serta lainnya menanggapi keduanya sama penting; 82,59% responden memiliki tipe pemecahan masalah sensing dan thinking serta 59,95% responden mempunyai pusat kendali yang tinggi pada diri (self); nilai yang dominan digunakan profesional, intelektual, spiritual, dan kekeluargaan; persepsi terhadap profesi guru dan peningkatan profesionalisme guru positif kecuali terhadap penghargaan guru (35.98% guru menganggap pemerintah belum maksimal menghargai guru; 99,46% responden memiliki sikap baik terhadap profesionalisme. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan faktor kinerja aspek afektif Guru IPA SD di 5 kota/kab. Prov. Papua dan Maluku sudah memadai.

Pembinaan PTK (guru, KS, pengawas) sebaiknya dilakukan secara terpadu dengan materi yang komprehensif dan memperhatikan faktor-faktor kinerja. Kreativitas guru perlu dibina agar lebih luwes dalam pembelajaran dan memecahkan masalah. Disamping itu budaya mutu dan berprestasi perlu dibangun untuk menjaga motivasi berpretrasi. Reward system perlu dibangun dengan pendekatan top down dan bottom up. Pemanfaatan KKG sebagai media meningkatkan profesionalisme perlu memperhatikan faktor dominan agar fungsi tersebut bisa betul-betul mewujud.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

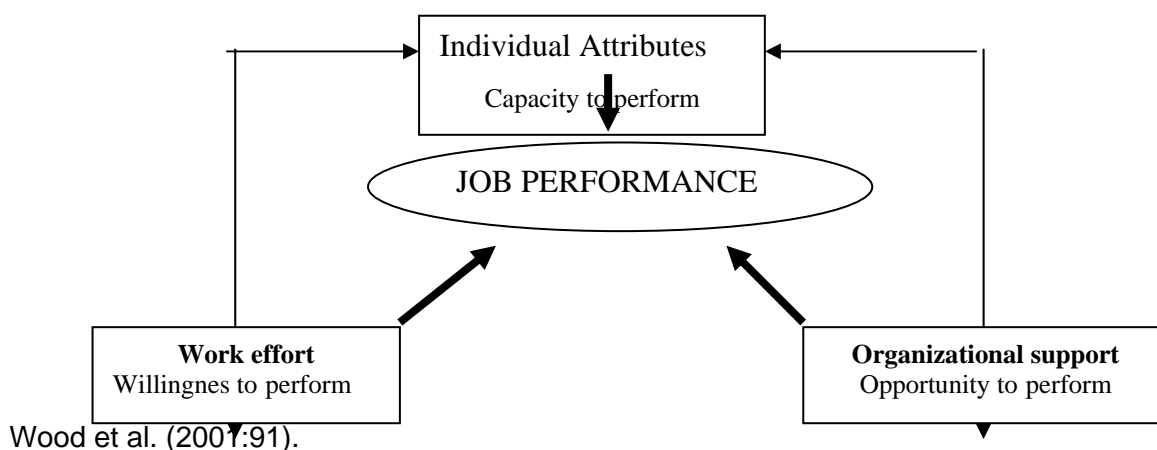
Beberapa kebijakan yang dikeluarkan pemerintah seperti SPN tahun 2003, UUGD tahun 2006, SNP tahun 2005, dan sertifikasi tahun 2007 mengerucut pada pesan pentingnya peningkatan profesionalisme guru termasuk guru IPA. Pada saat yang sama terdapat kecenderungan profesionalisme guru belum mencapai standar yang diharapkan.

Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Banyak upaya dilakukan termasuk adanya block grant melalui KKG/MGMP yang diharapkan dapat mengaktifkan media tersebut untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sekalipun upaya ini positif namun membangun KKG/MGMP agar dapat melaksanakan fungsinya perlu kajian yang lebih mendalam dan sistemik.

Model peningkatan kinerja berikut ini dapat membantu mencermati masalah kesenjangan profesionalisme guru IPA mengingat yang akan dikembangkan adalah SDM. Dari model ini dapat diketahui apa yang dapat dilakukan untuk membantu guru meningkatkan profesionalismenya.

Gambar 1. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja



Wood et al. (2007:91).

2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuat peta motivasi guru IPA SD untuk meningkatkan profesionalismenya dan peta guru IPA SD berdasarkan atribut individunya yaitu cara memecahkan masalah, *locus of control*, nilai yang digunakan, sikap guru terhadap profesionalisme, dan persepsi guru terhadap profesionalisme. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam membina guru.

B. Permasalahan dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di muka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah profil faktor kinerja aspek afektif Guru IPA SD di Provinsi Papua dan Maluku? Sedangkan pertanyaan umum penelitian yang diajukan adalah sbb.

1. Bagaimanakah profil motivasi guru IPA SD dalam melaksanakan tugasnya secara profesional?
2. Bagaimanakah profil atribut individu guru IPA SD untuk mendukung pelaksanaan tugasnya secara profesional?

C. Metodologi

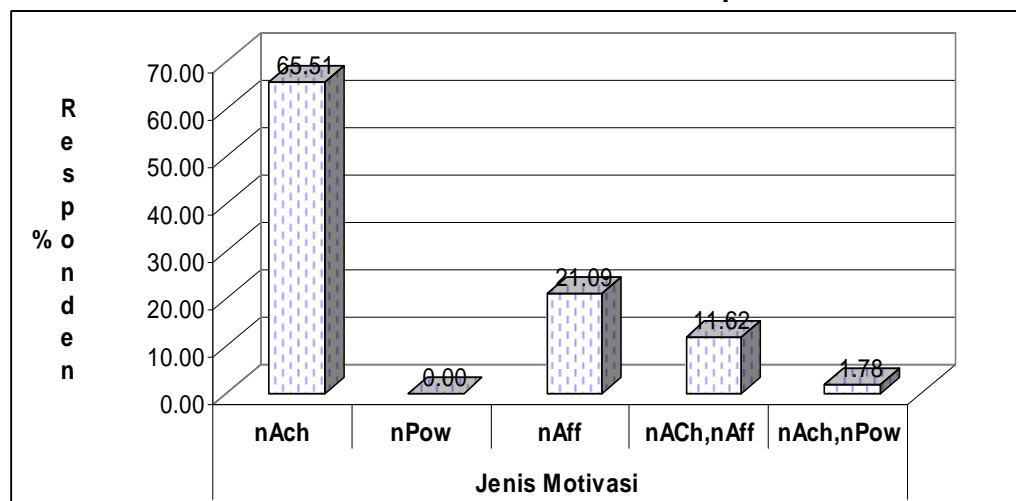
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif. Subjek penelitian adalah guru IPA SD di 5 kota/kab di Provinsi Papua dan Maluku. Teknik pencuplikan menggunakan *purposive sampling* dengan besar cuplikan 185 orang. Data dikoleksi melalui kuesioner dan diolah menggunakan statistik deskriptif.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Motivasi Guru dalam meningkatkan profesionalisme

a. Jenis Motivasi (Mc Clelland)

Grafik 4.1.a Jenis Motivasi Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



Kuesioner jenis motivasi dikembangkan berdasarkan teori motivasi McClelland yang menyatakan bahwa orang termotivasi sesuai dengan kekuatan atas keinginannya untuk menunjukkan kualitas atau keinginannya untuk sukses dalam suasana yang kompetitif. Teori ini mengindikasikan semua orang memiliki motivasi jenis ini yang kekuatannya tergantung 1) masa kecil, 2) pengalaman personal, 3) pekerjaan dan jenis organisasi tempatnya bekerja, 4) budaya dsb. McClelland membedakan seseorang berdasarkan motivasi pencapaiannya menjadi 3 tipe yaitu 1) kebutuhan atas prestasi (nAch) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dan efisien, 2) kebutuhan untuk afiliasi (nAff) yaitu keinginan untuk memelihara persahabatan dan hubungan, dan 3) kebutuhan atas kekuasaan (nPower) yaitu keinginan untuk mengontrol, mempengaruhi perilaku, dan bertanggung jawab atas

orang lain. Ketiga kebutuhan ini diperoleh sejalan dengan waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup. Pembagian ini menunjukkan kecenderungan seseorang dalam melakukan kegiatan berdasarkan motivasi pencapaian. Informasi ini dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam membina SDM agar kinerja mereka meningkat dengan menjadikan informasi ini sebagai pertimbangan untuk mengembangkan program peningkatan kinerja SDM.

Hasil dari tabel 4.1 memberikan gambaran yang baik bahwa guru IPA masih menjadikan prestasi sebagai kebutuhan mereka yang dominan. Hasil ini memberi indikasi adanya harapan peningkatan mutu pendidikan IPA dapat didukung dengan peningkatan kinerja guru sebagai fasilitator proses pembelajaran dan saat kesempatan serta situasi kondusif tersedia mereka akan mengalokasikan cukup energi untuk mencapai prestasi yang menjadi kecenderungannya.

Menurut model Wood et.al (2001:19) faktor terbentuknya kinerja tinggi terbagi ke dalam internal dan eksternal. Faktor internal terkait dengan kapabilitas dan motivasi untuk melakukan sesuatu sedangkan faktor eksternal terkait dengan fasilitas yang perlu disediakan agar kapabilitas dan upaya dapat diartikulasi dengan baik. Faktor eksternal disediakan oleh pengelola dan internal dimiliki pekerja.

Hal yang dapat dilakukan oleh pengelola baik di tingkat mikro (sekolah), meso (dinas Diknas Kota/Kab./Prov.), maupun makro (Diknas Pusat termasuk PMPTK dan PPPG IPA) adalah meningkatkan/ memelihara motivasi PTK agar tetap tinggi terutama yang terkait dengan sifat pekerjaan, jenis organisasi, dan budaya tempat bekerja. Ketiga faktor ini perlu diperhatikan karena merupakan faktor yang mempengaruhi kekuatan motivasi pencapaian yang masih mungkin dikelola, tentu saja dengan bentuk yang sesuai dengan tugas dan fungsi lembaga.

Sifat pekerjaan. Sebagai fasilitator proses pembelajaran, guru harus terus mengikuti perkembangan iptek yang relatif pesat. Kesadaran atas perlunya menjadi pemelajar seumur hidup perlu terus ditumbuhkembangkan agar motivasi untuk berprestasi pun terjaga. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan yang komprehensif dan berkelanjutan. Materi pembinaan guru yang selama ini lebih terfokus pada aspek kognitif dan psikomotor perlu dikuatkan dengan aspek afektif yang akan memberi energi pada aktualisasi kapabilitas sehingga mendorong peningkatan kinerja.

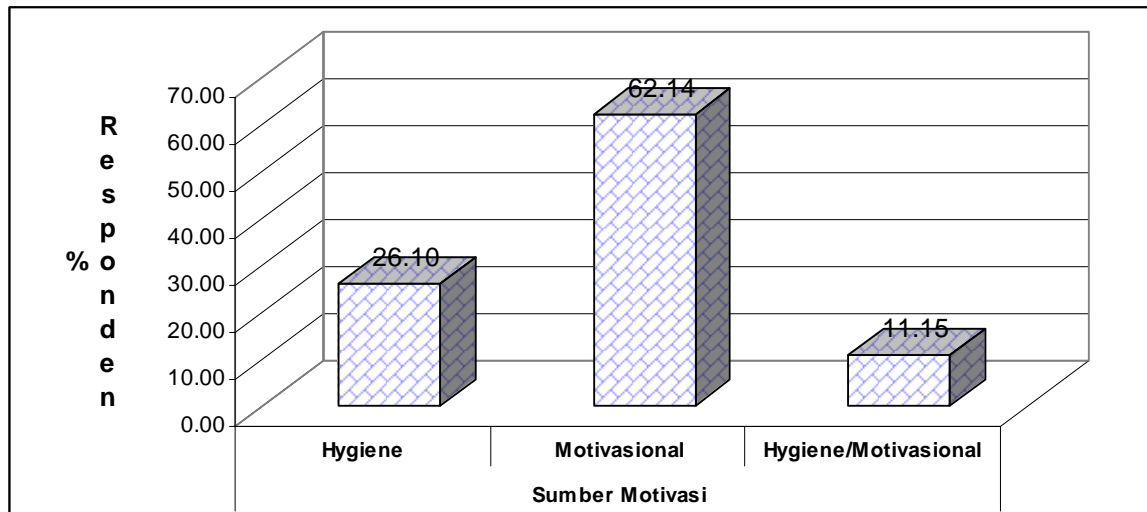
Budaya dan Jenis Organisasi. Dua faktor motivasi lain yang saling terkait adalah budaya dan jenis organisasi yang dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah sekolah dan KKG. Budaya berorientasi mutu yang mendukung peningkatan profesionalisme PTK bisa dibangun melalui pembinaan temporer dan rutin dari kepala sekolah, pengawas, komite sekolah, dan melalui kegiatan KKG. Bentuk

lainnya yaitu dengan sistem penghargaan yang proporsional. Di masa datang, berbagai bentuk kegiatan yang memicu tumbuhnya budaya berprestasi perlu ditumbuhkembangkan sehingga nuansa kebutuhan berprestasi terbangun di setiap kegiatan, tempat, dan kondisi serta diapresiasi masyarakat secara memadai.

b. Sumber Motivasi (Herzberg)

Kuesioner sumber motivasi dikembangkan menggunakan teori Herzberg yang membagi faktor kepuasan seseorang dalam bekerja menjadi faktor motivasional dan *hygiene*. Esensi dari teori ini adalah bahwa sumber yang membuat seseorang puas dalam bekerja dikelompokkan ke dalam faktor motivasional sedangkan sumber yang membuat seseorang menjadi tidak puas dalam bekerja dikelompokkan ke dalam faktor hygiene. Yang perlu diperhatikan dalam menggunakan teori ini adalah lawan dari **adanya kepuasan** dalam bekerja adalah **tidak adanya kepuasan** sedangkan lawan dari **adanya ketidakpuasan** adalah **tidak adanya ketidakpuasan**. Intinya sumber kepuasan (faktor motivasional) dan sumber ketidakpuasan (faktor hygiene) berasal dari hal yang berbeda.

Grafik 4.2.a Sumber Motivasi Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



Grafik 4.2 menunjukkan faktor motivasional dianggap lebih penting oleh 62,14% responden sedangkan 26,10 % menganggap faktor hygiene lebih penting dan lainnya menganggap keduanya sama pentingnya. Informasi ini selaras dengan proporsi jenis motivasi pencapaian yang sebagian besarnya adalah prestasi. Modus semua sumber penyebab kepuasan jatuh pada bobot 5 yang berarti semua aspek faktor motivasional dikategorikan penting oleh responden. Aspek tersebut adalah 1) pekerjaan yang menarik, 2) penghargaan atas apa yang dilakukan, 3) tanggung

jawab atas pekerjaan, 4) kesempatan untuk berkembang melalui mempelajari hal-hal yang baru, dan 5) pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik dan berhasil.

Hal yang membuat suatu pekerjaan menarik seseorang tergantung apa yang dinilainya berharga. Kecenderungan jenis motivasi responden mengindikasikan bahwa prestasi merupakan daya tarik yang kuat sehingga agar mendapat kepuasan bekerja, kondisi yang memungkinkan berprestasi perlu dibangun. Kondisi inipun mendukung terpenuhinya aspek lain yaitu kesempatan untuk berkembang melalui mempelajari hal-hal yang baru. Aspek ketersediaan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan berhubungan dengan sistem penghargaan yang mampu membedakan guru berkinerja tinggi dan rendah yang dapat dibangun diantaranya melalui pendekatan *bottom up* agar tepat bentuk dan sasaran. Aspek tanggung jawab atas pekerjaan perlu didukung melalui kepemilikan otoritas memfasilitasi pembelajaran. Hal ini bisa terjadi jika pembinaan kepada manajemen dan guru selaras sehingga manajemen dapat memahami dan mendukung aktualisasi inovasi dan kreativitas guru dalam pembelajaran. Pembinaan yang komprehensif dan berkelanjutan terhadap manajemen memungkinkan guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan kompetensi dan sumber daya lain sehingga meningkatkan tingkat keberhasilannya.

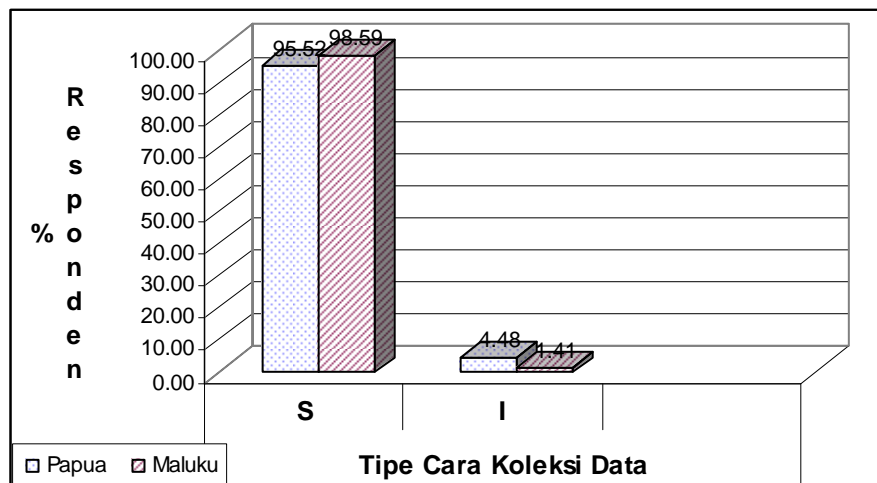
Dari bobot modus diketahui pula seluruh faktor munculnya ketidakpuasan (aspek faktor *hygiene*) dianggap penting oleh responden kecuali aspek status pekerjaan. Aspek tersebut adalah 1) kualitas atasan; 2) kualitas hidup pribadi; 3) kualitas kondisi pekerjaan (tempat dsb.); 4) aturan, prosedur, dan kebijakan lembaga; dan 5) keamanan/ kepastian pekerjaan. Untuk menekan munculnya ketidakpuasan beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pengelola guru IPA SD diantaranya terkait dengan manajemen baik di sekolah maupun di KKG. Aspek kualitas atasan; aturan, prosedur, dan kebijakan lembaga; serta kualitas kondisi pekerjaan terkait dengan kualitas manajemen termasuk kepemimpinan manajer dalam mengelola sumber daya non SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Keterampilan manajemen mengelola SDM akan berdampak pada terjaganya aspek kualitas hidup agar tidak muncul sebagai sumber ketidakpuasan. Aspek yang terakhir yaitu keamanan/ kepastian pekerjaan relatif terjaga paling tidak untuk guru PNS. Dengan demikian diperlukan pembinaan/ pembekalan yang memadai bagi manajemen sehingga mampu mengelola dengan baik aspek-aspek dalam faktor *hygiene* agar tidak muncul menjadi sumber ketidakpuasan.

2. Profil Guru IPA SD dalam Aspek Kepribadian

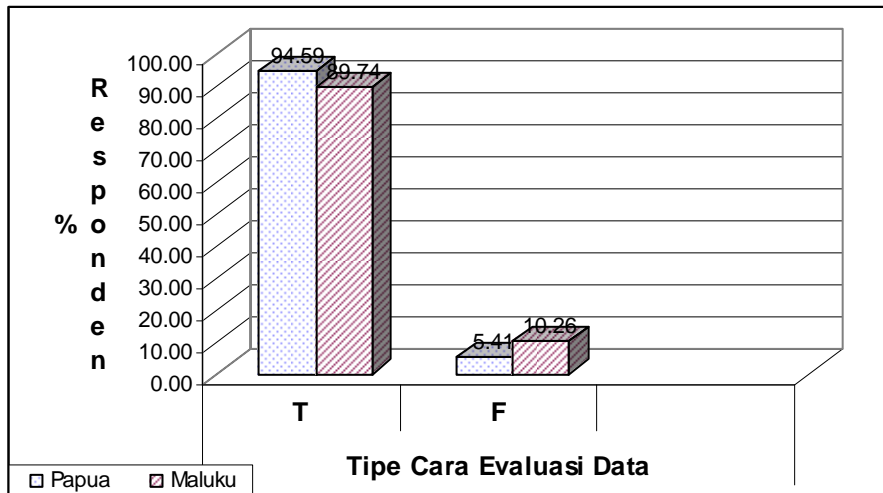
1. Social Traits

Aspek kepribadian ini meliputi kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang dikelompokkan ke dalam tipe cara individu mengoleksi informasi dan tipe cara individu mengevaluasi informasi. Dalam memecahkan masalah tipe sensing (S) diantaranya cenderung kurang menyukai masalah baru kecuali ada standar cara menyelesaikan masalah, bekerja dengan ide yang realistis, menyelesaikan tugas untuk mencapai kesimpulan. Sedangkan tipe intuitif (I) cenderung secara kontinyu mempertimbangkan alternatif sekalipun cepat membuang/mengganti dengan alternatif baru, tetap memandang masalah secara holistik. Tipe feeling (F) mempertimbangkan perasaan dan aspek manusia dalam menyelesaikan masalah. Sementara tipe thinking (T) menyelesaikan masalah secara sistematis, sangat peduli pada pendekatan dalam pemecahan masalah, dan memperbaiki kualitas analisis sejalan waktu pemecahan masalah (Hellriegel, Slocum, Woodman: 130-134).

Grafik 4.3.a Perbandingan Cara Koleksi Informasi Guru IPA SD Di Papua dan Maluku

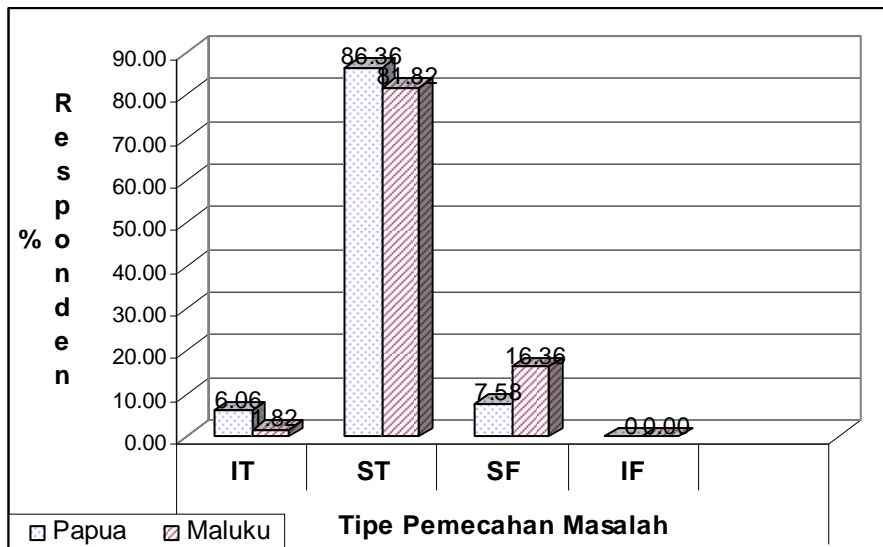


Grafik 4.3.b Perbandingan Cara Evaluasi Informasi Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



Grafik 4.3 a,b, dan c menunjukkan guru di kedua provinsi menyelesaikan masalah secara sistematis dan lebih menyukai cara standar dalam menyelesaikan masalah dan kurang mengakomodasi alternatif dan pilihan. Agar guru lebih luwes proporsional kreatif dalam menyelesaikan masalah sebaiknya guru perlu diberi pembinaan agar kreativitasnya meningkat.

Grafik 4.3.c Perbandingan Tipe Cara Pemecahan Masalah Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



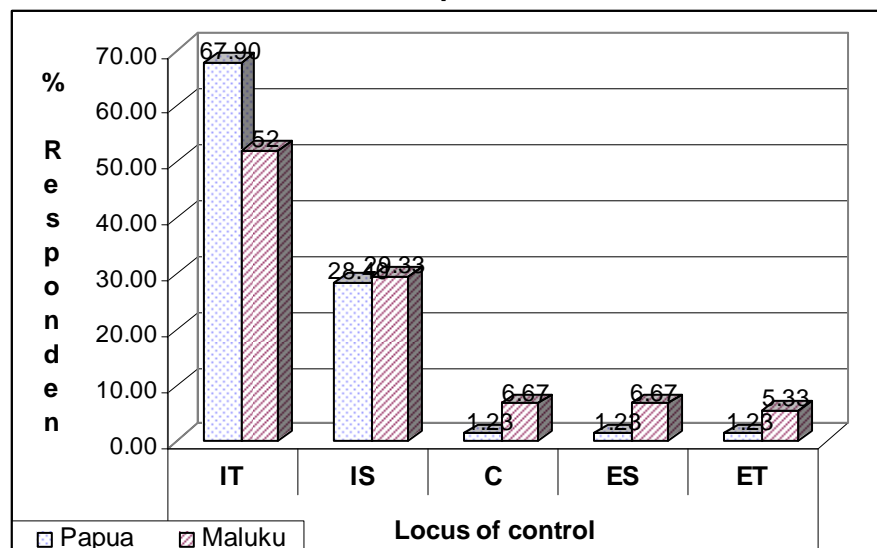
2. Personal Conception

a. Locus of Control

Locus of control atau tempat kedudukan kendali adalah suatu konsep mengenai bagaimana seseorang memandang faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan/ kejadian/nasib terjadi. Mereka yang meyakini bahwa mereka menguasai hidup mereka dan yakin dapat mengendalikan tujuan mereka ditandai dengan internal atau juga disebut tempat kedudukan kendalinya pada diri mereka. Sebaliknya eksternal adalah orang menganggap dirinya sebagai pion nasib dan dikendalikan oleh faktor/kekuatan luar/lingkungan.

Grafik 4.4 menunjukkan tempat kedudukan kendali guru IPA SD di kedua provinsi berada pada internal dan dalam kualitas tinggi dan sedang sekalipun guru IPA SD Papua sedikit lebih tinggi dalam kualitas internal tinggi (IT). Data ini mengindikasikan ada harapan yang bisa dibangun karena guru relatif sudah memiliki pemahaman bahwa dirinya mempunyai kontrol atas prestasi yang ingin dicapainya. Dengan demikian guru siap mengalokasikan sumber daya untuk mencapai prestasi termasuk untuk meningkatkan kompetensinya. Informasi ini sejalan dengan jenis dan sumber motivasi dan sikapnya terhadap profesionalisme.

Grafik 4.4. Perbandingan Tipe *Locus of Control* Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



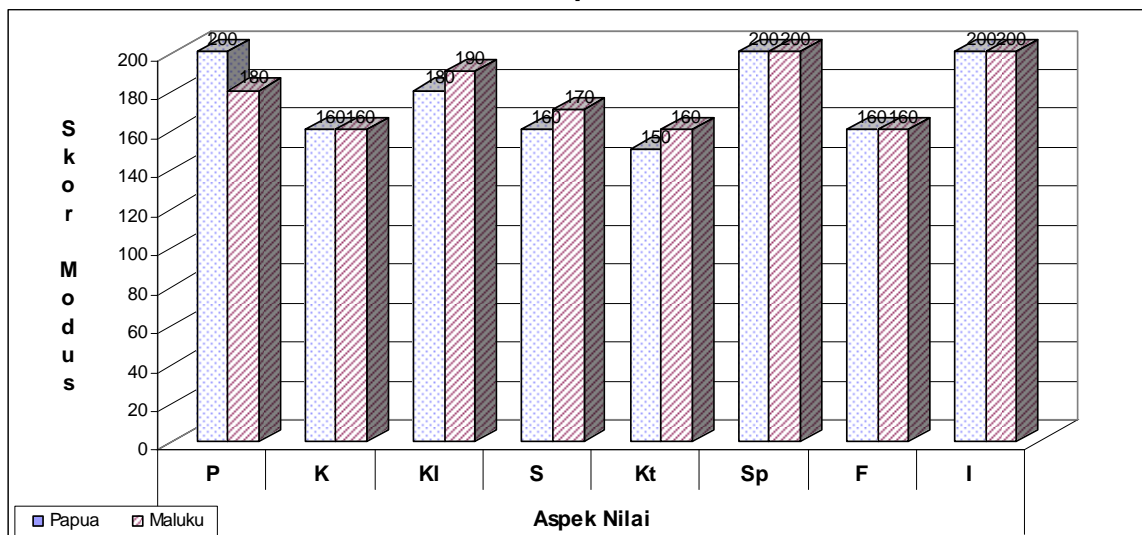
3. Profil Nilai Yang Digunakan Guru IPA SD

Robins menyatakan (1996:164-165) nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu cara perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih

disukai secara pribadi atau sosial daripada yang lainnya/kebalikannya. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengandung ide/gagasan seseorang mengenai apa yang baik, benar, atau diinginkan. Nilai-nilai penting untuk dipelajari karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan karena nilai mempengaruhi persepsi. Dengan demikian nilai mempengaruhi pengambilan keputusan.

Nilai yang ditawarkan dalam kuesioner meliputi nilai yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja. Grafik 4.5 mengindikasikan modus untuk beberapa nilai mencapai skor maksimum yaitu nilai intelektual, spiritual, dan profesional. Ini sesuai dengan kebutuhan untuk berprestasi kecuali untuk nilai spiritual yang bersifat lebih umum. Bagi pembina guru hasil ini bisa ditindaklanjuti dengan memelihara agar nilai ini tidak luntur. Secara keseluruhan skor modus nilai dalam kategori cukup tinggi karena semua di atas 150. Ini berarti semua dinilai bermakna dan digunakan dalam pengambilan keputusan. Informasi terkait modus nilai untuk keuangan seyng juga cukup tinggi perlu dicermati pengelola karena terkait dengan kesejahteraan.

Grafik 4.5. Perbandingan Nilai Yang Digunakan Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku



Ket.

P : Profesionalisme	K : keuangan	KI: Keluarga	S : Sosial
Kt: komitmen	Sp: spiritual	F : fisik	I: intelektual
Rentang skor: 0 – 200			

4. Persepsi Guru terhadap Profesionalisme

Berikut adalah tabel yang menerangkan persepsi guru IPA SD di ke 2 provinsi terhadap profesi guru. Persepsi terhadap Profesi Guru dibagi ke dalam komponen terkait dengan persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka sebagai guru, guru sebagai profesi, dan profesionalisme guru. Persepsi memiliki peran penting saat seseorang mengambil keputusan. Seseorang mengambil keputusan berdasarkan apa yang dipersepsikannya sementara persepsi seseorang mengenai sesuatu tidak pernah sama dengan realita (Robins, 1996). Itu sebabnya informasi mengenai bagaimana persepsi guru terhadap profesi guru/profesionalisme guru penting agar bisa diketahui apa yang bisa dilakukan

Tabel 4.1 Persepsi Guru IPA SD di Provinsi Papua dan Maluku Terhadap Profesi Guru/ Profesionalisme Guru

Deskripsi Respon Subjek Penelitian/Responden	Provinsi		Rata-rata (%)
	Papua (%)	Ambon (%)	
A. Pekerjaan sebagai guru			
1. Senang dan bangga terhadap profesi guru/pek yg menyenangkan	40.32	15.63	27.97
2. Guru adalah pekerjaan berat dalam rangka mencerdaskan anak bangsa	11.29	1.56	6.43
3. Memiliki moral dan perilaku yang baik	3.23	0.00	3.23
5. Guru adalah profesi mulia sebab guru mencerdaskan anak bangsa.	20.97	50.00	35.48
6. Pekerjaan yang penuh tantangan	0.00	6.25	6.25
7. Guru adalah pendidik dan pengajar yang mengajarkan siswanya dari tidak tahu menjadi tahu	12.90	14.06	13.48
9. Mencintai pekerjaan ini sebagai amanah	4.84	1.56	3.20
11. Penghasilan guru rendah	3.23	1.56	2.39
Jml responden	62=75.61%	64=71.91	
B. Tugas dan tanggung jawab guru			
1. Tugas dan tanggung jawab guru berat dan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh	50.00	17.24	33.62
2. Guru bertanggung jawab mendidik, mengajar, dan membina anak didik	28.85	44.83	36.84
3. Tugas akan ringan jika guru merasa memiliki dan menikmati profesinya	0.00	3.45	3.45
4. Tugas guru sangat mulia sehingga harus dilaksanakan dengan sabar, tekun dan penuh dedikasi	5.77	12.07	8.92
5. Mencerdaskan anak bangsa	9.62	8.62	9.12
6. Tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan penuh keikhlasan	11.54	27.59	19.56
7. Hak dan tanggung jawab dilaksanakan seimbang	0.00	1.72	1.72
Jml responden	52=63.	58=65.	

Deskripsi Respon Subjek Penelitian/Responden	Provinsi		Rata-rata (%)
	Papua (%)	Ambon (%)	
	41%	17	
C. Hak dan penghargaan guru			
1. Penghargaan guru sudah memadai	6.38	19.61	13.00
2. Pemerintah belum maksimal memberikan hak dan penghargaan terhadap guru.	42.55	29.41	35.98
3. Guru berhak mendapatkan gaji, kesejahteraan, penghargaan, dan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan UU Guru.	12.77	11.76	12.27
4. Perlu mendapat sertifikat setiap mengikuti kegiatan, termasuk MGMP	0.00	1.96	1.96
5. Peningkatan kesejahteraan guru perlu dinomorsatukan	6.38	13.73	10.05
6. Prosedur sertifikasi jangan berbelit-belit	0.00	1.96	1.98
7. Hak dan penghargaan guru perlu ditingkatkan terutama untuk guru berprestasi	14.89	5.88	10.39
8. Penting untuk memotivasi guru	12.77	13.73	13.25
9. Mendapat perlindungan	0.00	5.88	5.88
Jml responden	47=57.32%	51=57.30	
D. Peningkatan kompetensi yang berkelanjutan			
1. Guru perlu mendapatkan pelatihan (Diklat) berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensinya	63.83	26.53	45.18
2. Pemerataan kesempatan untuk mengikuti diklat	0.00	8.16	4.08
3. Guru dituntut belajar untuk meningkatkan kompetensinya	17.02	61.22	39.12
4. Kesempatan seluas-luasnya untuk meningkatkan kompetensi melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan dana dari pemerintah	4.26	10.20	7.23
5. Seiring dengan perubahan dan perkembangan dunia pendidikan akibat globalisasi	10.64	10.20	10.42
6. Meningkatkan kompetensi mealui berbagai kegiatan (KKG, seminar, pelatihan, studi banding , dll)	4.26	8.16	6.21
Jml responden	47=57.32%	49=55.06	
E. Guru sebagai profesi			
1. Guru sebagai profesi tidak bisa dielakkan dan harus dilaksanakan secara profesional.	16.67	17.95	17.31
2. Guru sebagai profesi perlu pembinaan dan pengembangan	20.00	10.26	15.13
3. Guru merupakan profesi pembentuk watak	0.00	2.56	2.56
4. Menjadikan guru sebagai profesi yang dapat dibanggakan	0.00	10.26	10,26
5. Mengaktualisasikan ilmu dan pengetahuan	0.00	10.26	2.56
6. Profesi guru adalah pekerjaan yang sangat saya hargai	13.33	2.56	7.95
7. Guru sebagai profesi adalah pekerjaan yang paling mulia	20.00	7.69	13.85
8. Pekerjaan yang memerlukan pendidikan khusus	10.00	28.21	19.10
9. Masih dianggap sebagai profesi yang tidak	3.33	5.13	4.23

Deskripsi Respon Subjek Penelitian/Responden	Provinsi		Rata-rata (%)
	Papua (%)	Ambon (%)	
menguntungkan secara ekonomi			
10. Harus mampu mengembangkan diri dengan selalu mengikuti perkembangan IPTEK	3.33	7.69	5.51
Jml responden	30=36.59%	39=43.82%	
F. Peningkatan profesionalisme guru			
1. Profesionalisme guru harus ditingkatkan melalui pelatihan	16.67	30.77	23.72
2. Wajib meningkatkan pemahaman materi dan keterampilan	19.44	20.51	19.98
3. Sangat diharapkan untuk menghadapi perkembangan IPTEK dan globalisasi	5.56	10.26	7.91
4. Dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan	8.33	2.56	5.45
5. Melalui jalur formal (pendidikan) dan non formal (KKG, organisasi profesi lainnya)	36.11	20.51	28.31
6. Ada dukungan dari instansi terkait.	11.11	17.95	14.53
Jml responden	36=43.90%	39=43.82%	

Data di muka menunjukkan persepsi responden terhadap pekerjaan responden sebagai guru pada umumnya positif kecuali dalam aspek penghargaan yang menganggap pemerintah belum maksimal dalam memberikan penghargaan kepada guru. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah khususnya PMPTK dan jajarannya agar pelaksanaan UU Guru dan Dosen bisa menghapus kesan ini dan memberi harapan bahwa penghargaan yang memadai sedang dalam proses untuk diwujudkan.

Persepsi yang positif dalam bentuk kebanggaan menjadi guru (27,97%) dan menganggap pekerjaan guru sebagai profesi yang mulia 35,48% adalah modal dasar karena dengan kebanggaan dan anggapan itu diharapkan mereka bisa mengaktualisasikannya dalam kinerja. Sekalipun demikian kesan bahwa pekerjaan guru sebagai pekerjaan yang berat masih dirasakan oleh sekitar 6,45% responden. Hal ini perlu mendapat perhatian untuk mencari informasi mengenai sumber penyebab persepsi ini muncul agar bisa diketahui apakah ini persepsi yang beralasan dengan dukungan fakta atau oleh sebab lain yang merupakan dampak dari belum profesionalnya guru dalam melaksanakan tugasnya. Ini artinya penelitian lanjutan mengenai hal tersebut layak dipertimbangkan. Dari informasi seperti itulah bisa dicari jalan keluar bagaimana pekerjaan itu dipersepsikan lebih baik, misalnya menjadi lebih menyenangkan, menantang sehingga dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan ringan karena persepsi yang lebih positif dan kondusif untuk peningkatan kinerja.

Menarik dicermati adalah persepsi guru mengenai guru sebagai profesi berpenghasilan rendah (2,39%) sekalipun ada yang mempersepsikan hal itu karena kurang pemahaman (masih dianggap sebagai profesi kurang menguntungkan secara ekonomi:4,23%).

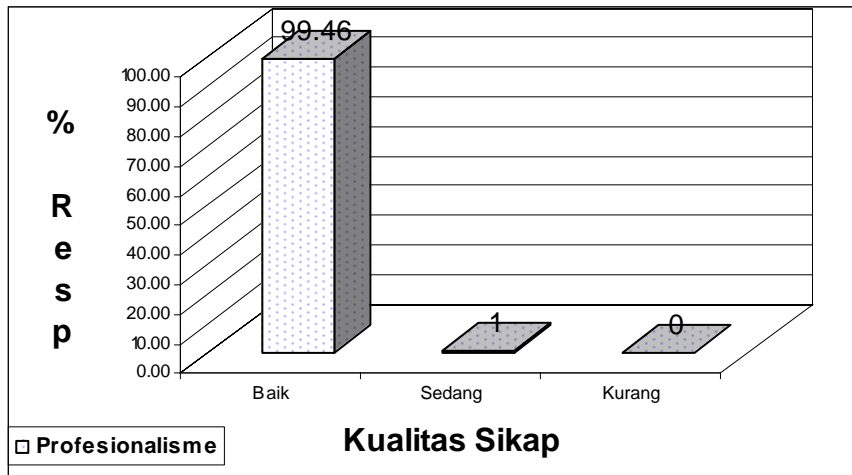
Hal yang layak disimak adalah persepsi guru terkait dengan peningkatan profesionalisme/ kompetensi. Guru IPA SD di Papua dan Maluku sepakat kompetensi perlu terus ditingkatkan dan ini sejalan dengan jenis motivasi mereka yang sebagian besar ke arah prestasi yang lebih baik dan kebutuhan mereka atas aktualisasi diri dalam bentuk prestasi. Media yang cukup banyak diajukan oleh responden adalah melalui diklat dan kegiatan di KKG.

Dari persepsi yang positif mengenai fungsi KKG tampak bahwa guru menaruh harapan besar agar keberadaan KKG bisa membantu mereka dalam melaksanakan fungsi diri sebagai pendidik yang profesional dalam dinamika perubahan yang sangat cepat dan mengglobal. Hal ini jelas perlu dicermati oleh pengelola dan pembina agar guru agar dapat mewujudkan fungsi KKG secara optimum dan dapat terlaksana secara berkelanjutan. Belajar dari pengalaman dan pemahaman yang lebih baik terhadap variabel keberhasilan fungsi KKG yang luas diharapkan akan membantu mewujudkan harapan banyak pihak. Kondisi ini memberi peluang dilakukannya penelitian mengenai peran berbagai variabel dalam meningkatkan fungsi KKG dalam peningkatan profesionalisme guru.

5. Sikap Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Fungsi MGMP

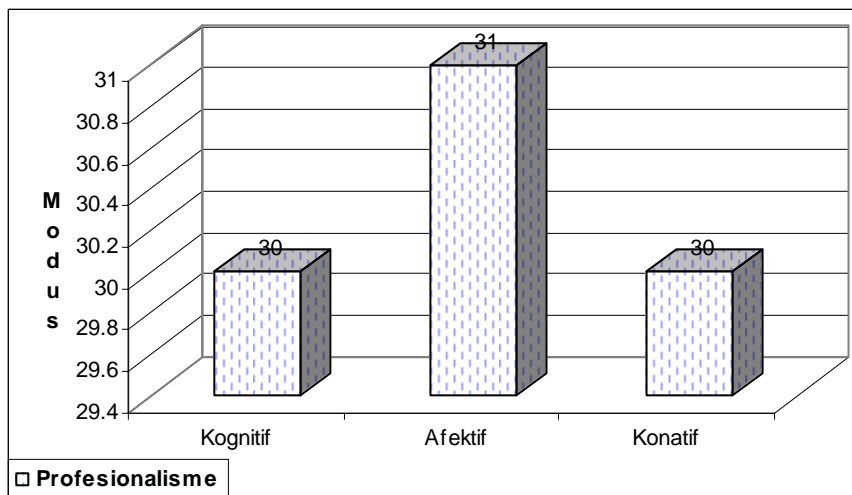
Peringkat kualitas sikap diperoleh dengan mengklasifikasikan skor respon > 75% baik, 50 % < sedang < 75%, dan < 51% sebagai kurang. Penentuan skor kurang dilakukan dengan alasan mereka mempunyai kecenderungan yang sama antara suka dan tidak suka terhadap objek sikap sehingga kita tidak dapat mengharapkan terlalu banyak terhadap seseorang yang memiliki kecenderungan seperti itu. Skor untuk sedang dan baik ditentukan dengan asumsi bahwa skor sikap 75% bisa menunjukkan kecenderungan seseorang untuk menyukai dan siap melakukan hal yang mendukung objek sikap. Dalam hal ini berarti siap mendukung peningkatan profesionalisme.

Grafik 4.6a Sikap Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku Terhadap *Peningkatan Profesionalisme*



Data di muka menunjukkan bahwa sikap seluruh responden terhadap peningkatan profesionalisme masuk kategori baik. Untuk mengetahui lebih lanjut makna kecenderungan di muka informasi mengenai aspek sikap untuk objek sikap yang diperlihatkan oleh grafik ke dua bisa menjadi informasi alternatif. Grafik aspek sikap bisa memperlihatkan kecenderungan sikap berada pada komponen apa karena sikap terdiri atas komponen kognitif, afektif, dan konatif.

Grafik 4.6.b Sikap Guru IPA SD Di Provinsi Papua dan Maluku Terhadap Peningkatan Profesionalisme Berdasarkan Aspek Sikap



Rentang skor: 0-40

Grafik di muka menunjukkan bahwa kualitas sikap responden ternyata didukung oleh seluruh komponen secara merata. Dari rentang skor angka 30 atau 31 setara dengan skor 75 untuk rentang skor 100. Skor ini menunjukkan indikasi yang baik bahwa kecenderungan mereka untuk meningkatkan profesionalisme baik dan sejalan dengan jenis motivasi yaitu untuk berprestasi.

Hasil ini merupakan modal dasar untuk pengembangan mereka sebagai SDM untuk mendukung peningkatan kualitas PBM. Hal ini demikian berdasarkan pemahaman bahwa sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk berperilaku. Artinya jika sikap seseorang terhadap peningkatan profesionalisme memadai dapat diharapkan mereka akan siap melakukan upaya untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

Adanya pemahaman bahwa sikap adalah prediktor yang baik untuk munculnya perilaku terkait memang tidak menjamin bahwa perilaku dimaksud akan muncul. Namun paling tidak ada kemungkinan yang bisa diharapkan dibandingkan jika sikap responden negatif/tidak baik terhadap profesionalisme.

Gejala ini perlu ditangkap secara bijaksana oleh lembaga yang bertugas untuk membina dengan memperhatikan variabel lain agar adanya sikap ini akan benar-benar berlanjut pada terbentuknya perilaku yang sesuai sehingga program pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme bisa berhasil terlebih saat UU Guru sebagai Profesi sudah diterapkan pada tahap pelaksanaan di lapangan. Agar program pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru berhasil perlu ada informasi tambahan terkait dengan variabel lain yang berarti beberapa penelitian perlu dilakukan lagi dengan teknik sampling yang lebih kuat untuk meningkatkan keterwakilannya saat melakukan generalisasi.

H. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan beberapa kesimpulan yang dapat diajukan mengenai profil guru dipandang dari segi faktor yang mempengaruhi kinerja aspek afektif sebagai berikut.

Berdasarkan faktor kinerja yang dianalisis dalam penelitian ini guru di 2 propinsi secara umum memiliki faktor kinerja aspek afektif yang terdiri atas motivasi, kepribadian, nilai, serta persepsi dan sikap yang positif dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru. Kondisi ini bisa menjadi modal dasar dengan pemahaman bahwa ada faktor kinerja lain yang juga berpengaruh yang belum diketahui. Paling tidak informasi ini memberikan harapan bahwa sebagian modal dasar sudah dimiliki dan menunggu untuk diolah dengan memperhatikan berbagai hal agar potensi ini bisa ditingkatkan untuk terbentuknya guru-guru yang profesional.

2. Saran

- a. Pembinaan PTK (guru, KS, pengawas) sebaiknya dilakukan secara terpadu dengan materi yang komprehensif dan memperhatikan faktor-faktor kinerja agar peningkatan profesional ketiga pihak ini seimbang.
- b. Diperlukan penelitian lanjutan mengenai profil guru terkait faktor kinerja dalam aspek kompetensi (aptitude dan kapabilitas) dan aspek eksternal berupa dukungan dari lembaga yang bertugas mendukung guru seperti sekolah, komite sekolah, dinas diknas, LPMP, PPPPTK IPA, dan PMPTK.
- c. Pembinaan mengenai kreativitas akan membantu guru dalam menyelesaikan masalah lebih luwes dan kreatif disamping sangat diperlukan dalam melaksanakan pembelajaran PAIKEM yang saat ini dianjurkan.
- d. Harapan guru terhadap KKG sebagai media meningkatkan profesionalisme perlu didukung penelitian mengenai faktor dominan agar fungsi tersebut bisa betul-betul mewujudkan.
- e. Pendekatan *top down* dan *bottom up* perlu dikembangkan untuk membangun sistem penghargaan yang tepat bagi guru.
- f. Perlu upaya yang sinergis banyak pihak untuk membangun kondisi/ atmosfir/ budaya yang kondusif agar profesionalisme dan budaya berprestasi bisa tumbuh di sekolah termasuk di KKG. Upaya ini perlu dilakukan mulai dari tingkat pengambil kebijakan di tingkat tertinggi di suatu daerah dan didukung oleh pihak lain yang juga bertanggung jawab dalam membina guru seperti PMPTK, PPPPTK IPA, dan LPMP.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Gilley, J.W. dan Egglan, S.A (1989). *Principles of Human Resources Development*. Reading: Addison- Wesley Publishing Company
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sweeney, P.D. dan MacFarlan, D.B. 2002. *Organizational Behaviour: A Solution For Management*. Int'l ed. New York: Mac Graw Hill Education.
- Wood et.al, 2001, *Organisational Behaviour A Global Perspective*, Brisbane: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Zamroni (2004). *Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran*. Makalah power point KBK
- ...