

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009) mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Selanjutnya Suharsaputra (2010) berpendapat bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
2. Pengalaman, yang tidak sekadar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti, minat, bakat, kemampuan kerja sama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Kemudian Rivai dan Ahmad (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama.

Kinerja menurut model Vroomian: $Performance = f(Ability \times Motivation)$, menurut model ini kinerja seorang guru merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hubungan perkalian tersebut mengandung makna bahwa: jika seorang guru rendah pada salah satu komponen (kemampuan atau motivasi) maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Sehingga jika kinerja seorang guru yang rendah berarti motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah pula (Mulyasa, 2006). Selanjutnya Wibowo (2011)

mengatakan, “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Sementara itu, Sagala (2007) berpendapat bahwa “kinerja merupakan perwujudan dari hasilkarya yang dicapai oleh suatu institusi atau lembaga”. Ukuran keberhasilan suatu institusi/lembaga mencakup seluruh kegiatan setelah melalui penilaian untuk melihat keberhasilan terhadap tujuan usaha yang telah ditentukan dan dilaksanakan.

Dari pengertian tersebut tercakup beberapa unsur penting. Pertama, adanya institusi atau lembaga, baik berupa lembaga (*institute*) seperti organisasi atau pranata (*institutions*) seperti sistem pengaturan dan sekolah. Kedua, adanya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan usaha untuk mencapainya. Ketiga, adanya instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. (Hasibuan, 2003)

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaharuan kurikulum, pengadaan alat-alat belajar sampai kepada kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara pada guru (Syah, 2010). Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Menurut Kuswana (dalam Wibowo dan Fitria, 2011), “kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga sekolah dilembaga wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah). Kinerja guru dapat dikatakan berhasil apabila memberikan efek terhadap perkembangan potensi dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersikap positif terhadap apa yang dipelajarinya baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya.

Mengacu dari pendapat para ahli dan paparan di atas maka penulis berkesimpulan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja atau prestasi guru yang diawali dari perencanaan kerja sampai dengan batasan waktu tertentu untuk mencapai tujuan dari pekerja dengan indikator meliputi: merencanakan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan pelaksanaan kegiatan evaluasi pembelajaran.

2.1.2. Pengertian Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling (BK)

Kinerja guru bimbingan dan konseling adalah pelaksanaan tugas-tugas sebagai guru pembimbing. Tugas-tugas tersebut telah diatur oleh pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri dan Panduan Teknis penyelenggaraannya, serta Standar Profesi Konseling. Dalam Surat Keputusan Bersama Kemendikbud dan Kepala BAKN No.0433/P/1993 dan No. 25 tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pasal 1, ayat 11 sampai dengan 14 (dalam Lubis, 2011) menyebutkan bahwa: Guru pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara

penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap jumlah peserta didik, menyusun program bimbingan dan konseling, melaksanakan bimbingan dan konseling, mengevaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling, menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling, dan tindak lanjut pelaksanaan bimbingan dan konseling.

Di dalam tugas pokok guru bimbingan dan konseling terkandung unsur-unsur utama yang dilakukan oleh guru pembimbing yaitu: 1) Bidang-bidang bimbingan (bimbingan pribadi, sosial, belajar, dan karir), 2) jenis-jenis layanan (orientasi, informasi, penempatan/ penyaluran, pembelajaran, konseling perorangan, bimbingan kelompok, konseling kelompok), 3) jenis-jenis kegiatan pendukung bimbingan dan konseling (aplikasi instrumentasi, himpunan data, konferensi kasus, kunjungan rumah, alih tangan kasus), 4) jumlah peserta didik yang menjadi asuhannya.

Sejalan dengan adanya perubahan kurikulum dalam Depdiknas (2004) dipaparkan bahwa tugas guru BK adalah: 1) memasyarakatkan pelayanan bimbingan dan konseling, 2) merencanakan program, 3) melaksanakan segenap program satuan layanan bimbingan dan konseling, 4) melaksanakan segenap program satuan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling, 5) menilai proses dan hasil pelaksanaan satuan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling, 6) menganalisis hasil penilaian layanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling, 7) melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian layanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling, 8) mengadministrasikan kegiatan satuan layanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling yang

dilaksanakannya, 9) mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya dalam pelayanan bimbingan dan konseling secara menyeluruh kepada koordinator bimbingan dan konseling serta Kepala Sekolah, 10) mempersiapkan diri, menerima dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kepengawasan oleh Pengawas Sekolah bidang bimbingan dan konseling, dan 11) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP.

Bimbingan dan konseling merupakan profesi, guru pembimbing sebagai pelaksana utama kegiatan layanan bimbingan dan konseling dituntut bekerja secara profesional dengan tugas pokok profesi yaitu melaksanakan pelayanan konseling yang mendukung terlaksanakannya fungsi-fungsi konseling dan kegiatan pengelolaan. Secara garis besar tugas tersebut dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori kegiatan pelayanan, yaitu: 1) kegiatan pelayanan konseling yang mendukung fungsi pemahaman, 2) mendukung fungsi pencegahan, 3) mendukung fungsi pengentasan, 4) mendukung fungsi pemeliharaan dan pengentasan, dan 5) kegiatan pelayanan konseling yang mendukung fungsi advokasi. Sedangkan kegiatan pengelolaan meliputi: 1) perencanaan program pelayanan, 2) pelaksanaan program, 3) evaluasi ahasil dan proses pelayanan, 4) kegiatan tindak lanjut, dan 5) pelaporan. (Depdiknas, 2004).

Menurut Lubis (2011) jenis layanan bimbingan dan konseling terdiri dari:

1. Layanan Orientasi
2. Layanan informasi
3. Layanan Penempatan dan Penyaluran
4. Layanan Pembelajaran

5. Layanan Konseling Perorangan
6. Layanan Bimbingan Kelompok
7. Layanan Konseling Kelompok
8. Layanan Konsultasi
9. Layanan Mediasi

1) Layanan Orientasi

Hakikat layanan ini adalah membantu mengantarkan individu atau peserta didik untuk memasuki suasana atau lingkungan baru (Prayitno, 2004). Individu mampu menyesuaikan diri dan atau mendapatkan manfaat tertentu dari berbagai sumber yang ada pada suasana lingkungan, dan obyek-obyek yang ada atau terkait dengan apa yang dianggap baru oleh individu yang bersangkutan. Hasil yang diharapkan dari layanan orientasi ini ialah dipermudahkannya penyelesaian diri peserta didik terhadap pola kehidupan sosial, kegiatan belajar, dan kegiatan lain yang mendukung keberhasilan peserta didik. Demikian juga orang tua peserta didik, dengan memahami kondisi dan tuntutan sekolah anaknya akan dapat memberikan dukungan yang diperlukan bagi keberhasilan belajar anaknya. Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan orientasi ialah fungsi pemahaman dan pencegahan. Layanan orientasi dapat diselenggarakan melalui berbagai cara seperti ceramah, Tanya jawab, diskusi, yang selanjutnya dapat dilengkapi dengan peragaan, selebaran, tayangan foto, film atau video, dan peninjauan ketempat-tempat yang dimaksud. Pada kesempatan khusus seperti MOS, pertemuan komite dan lain-lain. Layanan orientasi tidak harus diberikan oleh guru pembimbing, tetapi juga oleh pihak lain yang terkait.

2) Layanan informasi

Peserta didik dalam menjalankan kehidupan dan perkembangan dirinya memerlukan berbagai informasi, baik untuk keperluan kehidupannya sehari-hari sekarang maupun untuk perencanaan kehidupannya kedepan. Informasi yang diberikan di SMP bertujuan untuk membekali individu dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang berguna untuk mengenal diri, merencanakan dan mengembangkan pola kehidupan sebagai pelajar, anggota keluarga dan anggota masyarakat. Pemahaman yang diperoleh melalui layanan informasi, digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi belajar, mengembangkan cita-cita, menyelenggarakan kehidupan sehari-hari dan mengambil keputusan.

Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh jenis layanan informasi ini ialah fungsi pemahaman dan pencegahan. Seperti layanan orientasi, layanan informasi dapat diselenggarakan melalui ceramah, Tanya jawab, dan diskusi yang dilengkapi dengan peragaan, selebaran, layanan foto, film atau video, dan peninjauan ketempat-keempat atau obyek-obyek yang dimaksudkan. Berbagai nara sumber, baik dari sekolah sendiri, dari sekolah lain, dari lembaga-lembaga pemerintah maupun dari berbagai kalangan di masyarakat dapat diundang memberikan informasi kepada peserta didik. Namun kesemuanya ini harus direncanakan dan dikoordinasikan oleh guru pembimbing. Penyelenggaraan layanan informasi dapat didesain dalam bentuk pertemuan umum, klasikal, maupun pertemuan kelompok, "Papan Informasi" dapat diselenggarakan untuk

menyampaikan berbagai bahan informasi dalam bentuk tulisan, gambar, pamflet dan lain sebagainya.

3) Layanan Penempatan dan Penyaluran

Berbagai hal seperti bakat dan minat, kemampuan individu sering tidak tersalurkan secara tepat. Kondisi seperti itu mengakibatkan peserta didik yang bersangkutan tidak dapat berkembang secara optimal. Layanan penempatan dan penyaluran memungkinkan peserta didik berada pada posisi dan pilihan yang tepat, yaitu berkenaan dengan penjurusan, kelompok belajar, pilihan pekerjaan/karir, kegiatan ekstrakurikuler, program latihan dan pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan kondisi fisik dan psikisnya.

Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan ini ialah fungsi pemeliharaan dan pengembangan. Layanan ini dilakukan dengan terlebih dahulu guru pembimbing melakukan pengungkapan kondisi fisik peserta didik, kemampuan akademik, kemampuan berkomunikasi, bakat dan minat, serta kondisi psikofisik, seperti terlalu banyak gerak, cepat lelah. Pengungkapan hal-hal tersebut diatas dapat dilakukan melalui pengamatan langsung, analisis hasil belajar dan himpunan data, penyelenggaraan instrumentasi BK (tes dan inventori), wawancara, analisis laporan (laporan dari orang tua, guru, dll), serta diskusi dengan personil sekolah. Semua hasil pengungkapan itu dipadukan sehingga diperoleh kesimpulan yang mantap. Semua hasil penempatan dan penyaluran peserta didik dicatat untuk memudahkan pemberian tindak lanjut oleh guru pembimbing.

4) Layanan Pembelajaran

Layanan pembelajaran dimaksudkan untuk memungkinkan peserta didik memahami dan mengembangkan sikap dan kebiasaan belajar yang baik, keterampilan dan materi belajar yang cocok dengan kecepatan dan kesulitan belajarnya, serta tuntutan kemampuan yang berguna dalam kehidupan dan perkembangan dirinya. Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan pembelajaran ialah fungsi pemeliharaan dan pengembangan. Penyelenggaraan layanan pembelajaran didahului oleh pengungkapan kemampuan dan kondisi peserta didik dalam kegiatan belajarnya, sehingga dapat diketahui para peserta didik yang cepat dan sangat cepat dalam belajar, lambat atau sangat lambat dalam belajar, kurang motivasi dalam belajar, bersikap dan berkebiasaan buruk dalam belajar, dan tidak memiliki ketrampilan teknis dalam belajar yang memadai. Pengungkapan hal-hal tersebut dapat dilakukan melalui pengamatan langsung, analisis hasil belajar dan himpunan data, penyelenggaraan instrumentasi bimbingan dan konseling (tes, inventori), wawancara dengan peserta didik, analisis laporan (misalnya laporan dari wali kelas, guru mata pelajaran), dan diskusi dengan personil sekolah. Hasil-hasil pengungkapan tersebut dapat lebih diperkaya lagi melalui konferensi kasus. Semua hasil pengungkapan disatukan, sehingga diperoleh kesimpulan yang terpadu dan tepat. Sesuai dengan jenis dan sifatnya, sebab tujuan khususnya, layanan pembelajaran dapat diselenggarakan dalam bentuk kegiatan klasikal, kelompok dan atau perorangan.

5) Layanan Konseling Perorangan

Layanan ini ditunjukkan untuk membantu klien/peserta didik mengentaskan masalah yang dialaminya. Masalah adalah sesuatu yang tidak disukai adanya, sesuatu yang ingin diatasi atau dihilangkan, dan atau sesuatu yang dapat menghambat atau menimbulkan kerugian. Melalui layanan konseling perorangan klien atau peserta didik dibantu untuk memahami seluk beluk masalah yang dialami secara mendalam, komprehensif, positif dan dinamis, yang diarahkan kepada dikembangkannya persepsi dan sikap serta kegiatan demi terentaskannya masalah yang dialami klien/peserta didik. Dengan demikian, melalui layanan ini beban kita diringankan, kemampuan klien/peserta didik ditingkatkan, dan potensi dikembangkan untuk mengurangi intensitas sesuatu yang tidak disukai adanya, menuntaskan sesuatu yang ingin diatasi atau dihilangkan dan atau mengurangi intensitas sesuatu yang dapat menghambat atau menimbulkan kerugian. Tujuan konseling adalah memfasilitasi klien agar terbentuk untuk : (1) menyesuaikan diri secara efektif terhadap diri sendiri dan lingkungannya, sehingga memperoleh kebahagiaan hidup, (2) mengarahkan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya kearah perkembangan yang optimal, (3) meningkatkan pengetahuan dan pemahaman diri, (4) memperkuat motivasi untuk melakukan hal-hal yang benar, (5) mengurangi tekanan emosi mulai kesempatan untuk mengekspresikan perasaannya, (6) meningkatkan pengetahuan dan kapasitas untuk mengambil keputusan yang efektif, dan (7) meningkatkan hubungan antar pribadi.

Bremmer (2001) mengusulkan delapan langkah konseling yang dibagi menjadi dua fase. Fase pertama, membangun hubungan-hubungan (*Building Relationship*) terdiri dari empat langkah:

- a. Memasuki konseling, yang ditujukan untuk membuka wawancara melalui penciptaan kepercayaan dan membantu klien agar mampu menyatakan kebutuhannya untuk dibantu secara jelas dengan tingkat penolakan yang minimal
- b. Klarifikasi, yakni merumuskan masalah atau kepedulian dan alasan-alasan untuk meminta bantuan.
- c. Struktur, yang ditujukan untuk merumuskan kontrak dan struktur hubungan.
- d. Hubungan, yaitu membangun hubungan-hubungan yang bersifat membantu.

Fase kedua, *Facilitating Positive Action*, yang ditujukan untuk menciptakan kondisi-kondisi fasilitatif yang membantu klien melakukan tindakan-tindakan positif. Fase ini dibagi menjadi empat langkah, sebagai berikut;

- a. Eksplorasi, yaitu menjelajah masalah, merumuskan tujuan, merencanakan strategi, mengumpulkan informasi yang diperlukan, mengekspresikan perasaan-perasaan dan belajar ketrampilan baru.
- b. Konsolidasi, yang meliputi penjelajahan alternatif pilihan dan perasaan-perasaan yang lebih dalam serta merencanakan atau melakukan ketrampilan yang baru dipelajari.

- c. Perencanaan, yaitu kegiatan untuk mengembangkan suatu rencana tindakan dengan mempertimbangkan berbagai strategi untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya, agar klien mampu melajukan kegiatan-kegiatan yang tertuju kepada perkembangan yang optimal.
 - d. Penutupan, terdiri atas penilaian hasil-hasil yang dicapai dan pemutusan hubungan. Penutupan tersebut menggambarkan proses konseling perorangan dalam lima tahap, yaitu: (1) tahap pengantaran, (2) tahap penjajakan, (3) tahap penafsiran, (4) tahap pembinaan, dan (5) tahap penilaian. Diantara kelima tahap tersebut tidak ada batas yang jelas, bahkan kelimanya cenderung tumpang tindih. Dalam keseluruhan proses layanan konseling perorangan, konselor harus menyadari posisi dan peran yang sedang dilakukan.
- 6) Layanan Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok dimaksudkan untuk membantu peserta didik secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dan informasi dari nara sumber yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari. Bahan dan informasi tersebut juga dimaksudkan untuk dipergunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan. Prayitno (1995) mengemukakan bahwa, “selain tujuan yang telah disampaikan, juga sebagai pengembangan sikap, keterampilan sosial yang bertenggang rasa”. Dengan demikian, selain dapat membuahkan saling hubungan yang baik diantara anggota kelompok, pemahaman berbagai situasi dan kondisi lingkungan, juga dapat untuk mengembangkan sikap dan tindakan nyata untuk mencapai hal-hal yang diinginkan sebagaimana terungkap didalam kelompok.

Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan bimbingan kelompok ialah fungsi pemahaman dan pengembangan.

Penyelenggaraan layanan bimbingan kelompok memanfaatkan dinamika kelompok untuk mencapai tujuan layanan bimbingan. Agar dinamika kelompok tersebut dapat secara efektif bermanfaat bagi para anggota kelompok, maka jumlah anggota kelompok berkisar antara 10–15 orang. Sebelum menyelenggarakan layanan bimbingan kelompok, terlebih dulu perlu dibentuk kelompok-kelompok peserta didik. Ada dua jenis kelompok peserta didik, yaitu kelompok tetap dan kelompok tidak tetap. Kelompok tetap melaksanakan kegiatan bimbingan secara berkala, sesuai dengan jadwal yang sudah diatur oleh guru BK, sedangkan kelompok tidak tetap terbentuk secara insidental dan melakukan kegiatan atas dasar kesempatan yang ditawarkan oleh guru BK atau atas dasar permintaan para peserta didik yang menginginkan untuk membahas permasalahan tertentu melalui kelompok guru BK menyusun jadwal kegiatan kelompok secara teratur bagi kelompok tetap untuk melaksanakan kegiatan sekali dalam seminggu, dengan topik-topik bahasan yang bervariasi. Situasi dan kejadian-kejadian aktual, baik di rumah maupun di masyarakat. Selain menyelenggarakan layanan bimbingan kelompok secara terjadual setiap kelompok peserta didik yang diasuhnya, guru BK juga perlu menawarkan topik-topik yang akan dibahas dalam bimbingan kelompok yang keanggotaannya bebas atau sukarela. Siapapun yang berminat ikut serta membahas topik yang dimaksudkan itu dapat bergabung dalam suatu kelompok dan melakukan kegiatan untuk membahas topik tersebut, karena jumlahnya cukup banyak, maka dapat dibentuk dua kelompok atau lebih. Selain

itu guru BK perlu memberikan kesempatan kepada para peserta didik untuk membentuk kelompok pilih sendiri.

Untuk jenis kelompok yang terakhir ini, guru BK perlu secara khusus memberikan perhatian agar kelompok yang dibentuk oleh peserta didik itu tidak menjurus kepada kelompok yang eksklusif. Guru BK dalam melaksanakan layanan bimbingan kelompok secara langsung berada dalam kelompok dan bertindak sebagai fasilitator dalam dinamika kelompok yang terjadi, dengan menerapkan strategi pengembangan dan teknik-teknik bimbingan kelompok. Setiap kali kegiatan kelompok berlangsung selama waktu tertentu, misalnya satu atau dua jam, bahkan sampai tiga jam. Untuk kelompok tetap sifat penyelenggaraan kegiatannya dapat berkesinambungan dari satu kegiatan ke kegiatan lain.

7) Layanan Konseling Kelompok

Layanan konseling kelompok memungkinkan peserta didik memperoleh kesempatan bagi pembahasan dan pengentasan masalah yang dialaminya melalui dinamika kelompok. Layanan konseling kelompok merupakan layanan konseling yang diselenggarakan dalam suasana kelompok. Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan konseling kelompok adalah fungsi pengentasan. Konseling kelompok merupakan konseling yang diselenggarakan dalam bentuk kelompok, dengan memanfaatkan dinamika kelompok yang terjadi didalam kelompok. Masalah-masalah yang dibahas merupakan masalah perorangan yang muncul didalam kelompok, yang meliputi berbagai masalah dalam segenap bidang bimbingan.

Seperti di dalam konseling perorangan, setiap anggota kelompok dapat menampilkan masalah yang berkenaan dengan: (1) kebiasaan dan sikap beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, (2) pengenalan dan penerimaan perubahan, pertumbuhan dan perkembangan fisik serta psikis yang terjadi pada diri sendiri, (3) pengenalan tentang kekuatan diri sendiri beserta penyaluran dan pengembangannya, (4) pengenalan tentang kelemahan diri sendiri dan upaya penanggulangnya, (6) perencanaan dan penyelenggaraan hidup sehat.

Layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok merupakan dua jenis layanan yang keterkaitannya sangat besar. Keduanya mempergunakan dinamika kelompok sebagai media kegiatannya. Apabila dinamika kelompok dikembangkan dan dimanfaatkan secara efektif didalam kedua jenis layanan itu, maka hasilnya dapat dicapai oleh kedua layanan tersebut. Didalam konseling kelompok, masalah pribadi setiap anggota kelompok dibicarakan melalui dinamika kelompok. Semua anggota ikut serta langsung dan aktif membicarakan masalah anggotanya dengan tujuan agar anggota kelompok yang bermasalah terbantu dan masalahnya terpecahkan.

Masalah yang dibahas dalam konseling kelompok muncul secara langsung didalam kelompok itu pada awal kegiatan. Pimpinan kelompok (dalam hal ini guru pembimbing) mengembangkan suasana kelompok sehingga seluruh anggota kelompok bersukarela membuka diri masing-masing. Setelah anggota kelompok mengemukakan masalah pribadi masing-masing, maka akan terdapat sejumlah masalah yang perlu dibicarakan didalam kelompok tersebut. Karena semua masalah akan dibicarakan satu persatu, maka urutan pembicaraan harus

dimusyawarahkan, sampai pada akhirnya tercapai kesepakatan masalah siapa yang pertama dibahas dan seterusnya.

Pembicaraan setiap masalah langsung ditujukan kepada teratasinya masalah tersebut. Semua anggota kelompok ikut serta didalam pembicaraan dengan tertib melalui pengajuan pertanyaan, pemberian jawaban, penjelasan, analisis, pemberian semangat, dan sebagainya. Guru pembimbing sebagai fasilitator mendorong klien berinteraksi secara penuh dengan seluruh anggota kelompok lainnya dan menyerap serta menanggapi segala sesuatu yang berasal dari anggota kelompok demi terpecahkannya masalah yang sedang dibahas. Penyelenggaraan konseling kelompok untuk satu masalah memakan waktu tertentu, misalnya 30 menit, 1 jam dan seterusnya. Untuk kelompok tetap yang membahas sejumlah masalah anggotanya secara berkesinambungan, kegiatan kelompok tersebut perlu dijadwalkan sedemikian rupa sehingga semua masalah dapat diselesaikan dengan baik.

8) Layanan Konsultasi

Layanan konsultasi merupakan layanan konseling yang dilakukan oleh konselor/guru pembimbing terhadap seorang pelanggan, disebut konsulti yang memungkinkan konsulti memperoleh wawasan, pemahaman dan cara-cara yang perlu dilaksanakannya dalam menangani permasalahan pihak ketiga. (Prayitno 2004) Kegiatan layanan konsultasi ini pada dasarnya dilaksanakan dengan cara tatap muka antara guru pembimbing (sebagai konsultan) dengan seorang atau lebih konsulti. Pelaksanaanya dapat diberbagai tempat, tidak harus di ruang konseling/ruang praktek dengan suasana yang rileks dan kondusif. Secara umum

layanan ini mempunyai tujuan agar konsulti (orang yang berkonsultasi) dengan kemampuannya sendiri dapat menangani kondisi atau permasalahan yang dialami pihak ketiga. Dalam hal ini pihak ketiga mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan konsulti.

9) Layanan Mediasi

Layanan mediasi merupakan layanan konseling yang dilaksanakan oleh guru BK/konselor terhadap dua pihak atau lebih yang sedang dalam keadaan saling tidak cocok. Ketidakcocokan ini yang menyebabkan mereka saling bertentangan, saling bermusuhan dan menyebabkan kerugian bagi kedua belah pihak. Apabila hal situasi ini terjadi di sekolah tentu akan mengganggu peserta didik yang bersangkutan dalam menempuh proses pembelajaran. Dengan layanan mediasi guru BK/ konselor berusaha membangun hubungan di antara mereka, sehingga mereka menghentikan dan terhindar dari pertentangan lebih lanjut yang merugikan semua pihak. Layanan mediasi pada umumnya bertujuan agar tercapai kondisi hubungan yang positif dan kondusif diantara para klien/ peserta didik atau pihak-pihak yang sedang berselisih. Kondisi yang negatif atau tidak bagus diantara kedua belah pihak, diarahkan dan dibina oleh guru BK/ konselor sedemikian rupa sehingga berubah menjadi kondisi yang diinginkan bersama. Hasil yang diharapkan tidak hanya berhenti pada tingkat pemahaman dan sikap saja, melainkan teraktualisasi dalam tingkah laku. Hubungan yang positif, kondusif dan konstruktif itu dirasakan dapat membahagiakan pihak-pihak terkait dan memberikan manfaat yang cukup besar bagi mereka. Fungsi yang mendukung layanan ini adalah fungsi pemahaman dan pengentasan.

Memperhatikan uraian tersebut di atas bahwa yang dimaksud kinerja guru BK dapat dilihat saat dia melaksanakan jenis-jenis layanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada para peserta didiknya seperti yang telah dikemukakan di atas.

2.1.3. Penilaian Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling (BK)

Menurut Muis, dkk (2013), “sistem penilaian kinerja guru BK adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya”. Secara umum, penilaian kinerja guru BK memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran,

Selanjutnya prinsip utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru BK sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan ketentuan: penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

- 2) Berdasarkan kinerja: Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- 3) Berlandaskan dokumen penilaian kinerja guru: Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
- 4) Dilaksanakan secara konsisten: penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal berikut:
 - Obyektif: Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
 - Adil: Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
 - Akuntabel: Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

- Bermanfaat: Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
- Transparan: Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
- Praktis: Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip lainnya.
- Berorientasi pada tujuan: Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- Berorientasi pada proses: Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
- Berkelanjutan: Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.
- Rahasia: Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak terkait yang berkepentingan.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugastugas lain yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa sub unsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

Menurut Kemendikbud (2012) adapun yang menjadi indikator penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai berikut:

1. Landasan keilmuan dan esensi layanan BK pada jalur, jenis, dan jenjang pendidikan dalam perencanaan layanan BK
2. Menyusun dan memilih instrumen, menganalisis data, mengaplikasikan dan mengadministrasikan, serta menggunakan hasil asesmen
3. Merancang program BK
4. Mengaplikasikan teori dan praksis pelayanan BK dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)
5. Mengimplementasikan RPL dalam pelayanan BK
6. Mengimplementasikan prinsip pendidikan dan dimensi pembelajaran dalam pelayanan BK
7. Mengaplikasikan tujuan, prinsip, azas, dan fungsi pelayanan BK
8. Memfasilitasi pengembangan kehidupan pribadi, sosial, kemampuan belajar dan perencanaan karir
9. Memfasilitasi perolehan pelayanan BK sesuai pertumbuhan fisik dan perkembangan psikologis
10. Memfasilitasi pengembangan sikap, perilaku dan kebiasaan belajar
11. Menerapkan pendekatan/model konseling dalam pelayanan BK
12. Melaksanakan pendekatan kolaboratif dengan pihak terkait dalam pelayanan BK

13. Mengelola sarana dan biaya pelaksanaan pelayanan BK
14. Melakukan penilaian proses dan hasil pelayanan BK
15. Mengevaluasi program BK
16. Menyusun laporan pelaksanaan program (Lapelprog) berdasarkan hasil evaluasi program BK
17. Menentukan arah profesi (peran dan fungsi guru BK/ Konselor)
18. Merancang, melaksanakan dan memanfaatkan hasil penelitian dalam BK

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan dan konseling (BK) meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Arikunto (2009) menegaskan bahwa nilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik atau buruk. Dengan demikian penilaian ini merupakan suatu upaya untuk menentukan status, posisi atau kedudukan dari suatu obyek berdasarkan pada kriteria tertentu.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan melihat aktifitas masing-masing guru. Implementasi mengenai pengukuran kinerja guru sangat bervariasi. Bentuk kinerja dapat berupa kontribusi yang sangat tinggi dalam penilaian kinerja guru adalah persiapan dan prosedur pelayanan, manajemen kelas, penguasaan mata pelajaran yang diajarkannya dan kepribadian yang kemukakan

oleh Glatthrom dan Fox (dalam Wibowo dan Fitria, 2011). Dalam suatu organisasi penilaian kinerja sering disebut sebagai penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja paling sedikit memiliki dua kepentingan yakni, kepentingan guru, penilaian ini berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang ada pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi menurut Siagian (2002), hasil penilaian ini memiliki arti yang sangat penting terutama dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain yang dianggap penting bagi organisasi. Amstrong (1994) menegaskan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai tiga tujuan yakni: 1) membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, 2) mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau dimasa yang akan datang dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensi ini akan berkembang, 3) membantu dan memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.

Sudrajat (2013) juga mengemukakan bahwa tujuan pelayanan bimbingan dan konseling adalah agar konseli dapat: (1) merencanakan kegiatan penyelesaian studi, perkembangan karir serta kehidupannya di masa yang akan datang;

(2) mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimilikinya seoptimal mungkin; (3) menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan, lingkungan masyarakat serta lingkungan kerjanya; (4) mengatasi hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam studi, penyesuaian dengan lingkungan pendidikan, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, mereka harus mendapatkan kesempatan untuk: (1) mengenal dan memahami potensi, kekuatan, dan tugas-tugas perkem-bangannya, (2) mengenal dan memahami potensi atau peluang yang ada di lingkungannya, (3) mengenal dan menentukan tujuan dan rencana hidupnya serta rencana pencapaian tujuan tersebut, (4) memahami dan mengatasi kesulitan-kesulitan sendiri (5) menggunakan kemampuannya untuk kepentingan dirinya, kepentingan lembaga tempat bekerja dan masyarakat, (6) menyesuaikan diri dengan keadaan dan tuntutan dari lingkungannya; dan (7) mengembangkan segala potensi dan kekuatan yang dimilikinya secara optimal.

Dengan demikian penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling memiliki arti penting yakni untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kualitas input, proses dan output suatu lembaga atau organisasi.

2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK

Menurut Gibson, et al (dalam Rahmawati, 2012) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)

- 2) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Sedangkan menurut Yamin (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya Mangkunegara (2011) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam menurut Kartini Kartono (dalam Musaropah, 2008) yaitu:

1. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

- a. Kecerdasan. Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.
- b. Keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
- c. Bakat. Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
- d. Kemampuan dan minat. Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni
- e. Motif. Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang
- f. Kesehatan. Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
- g. Kepribadian. Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan

dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

- h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

- a. Lingkungan keluarga. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
- b. Lingkungan kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.
- c. Komunikasi dengan kepala sekolah. Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian
- d. Sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru menurut Mulyasa (2005), antara lain adalah:

1. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
2. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
5. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
6. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.

9. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik.
10. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sehingga faktor-faktor tersebut dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Setiap sekolah selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah dalam menjalankan kegiatannya, selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam sekolah, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar sekolah.

Lingkungan kerja yang ada di sekolah penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu program kerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam sekolah. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di sekolah tidak akan banyak berarti, apabila para guru tidak dapat bekerja dengan baik. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berpengaruh secara langsung, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses pelaksanaan tugas guru.

Lingkungan kerja menurut Walgito (dalam Ernawati dan Ambarini, 2010) terdiri dari: (a) lingkungan fisik dan lingkungan alam, misal bangunan, tataruang, persyaratan kerja, sarana/prasarana; (b) lingkungan sosial, terdiri dari kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, interaksi antar personal. Lingkungan sosial adalah suatu keadaan individu dan masyarakat dimana dalam lingkungannya terdapat adanya interaksi antara individu yang satu dengan yang lain. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan.

Guru bekerja di sekolah tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim

kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2011) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri.
- h. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja.

Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa, untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu (1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta (2) menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas.

Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana tenaga pendidik melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan tenaga pendidik untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional tenaga pendidik. Jika seorang tenaga pendidik menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka ia akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerjanya juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik di tempat bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pekerja untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pekerja dan kreativitas pekerja yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

Menurut Siagian (2002) bahwa, lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001), “perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja nonfisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Sedarmayanti (dalam Syutarman, 2012) bahwa, “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Kemudian Wursanto (dalam Dharmawan, 2011) juga mengatakan bahwa, “lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa”. Jadi, lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lebih lanjut Wursanto (dalam Dharmawan, 2011) menyebutkan lingkungan kerja yang bersifat nonfisik yaitu: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua

dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan pegawai”. Dari ketiga jenis lingkungan kerja nonfisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Perasaan aman

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri guru, perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar guru.

2) Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap guru untuk setia terhadap sekolah atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara, yaitu:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah guru oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.

- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan guru dalam berbagai masalah yang dihadapi.
- c. Membela kepentingan guru selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan

Kepuasan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri guru yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh guru. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (dalam Dharmawan, 2011) bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang

harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Oleh karena itu, pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja nonfisik dalam lingkup organisasi.

2.2.2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya ; a). Hubungan yang baik dengan atasan b). Hubungan antara sesama pegawai, dan c). Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan,

a. Hubungan yang baik dengan atasan

Karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang baik dengan atasan akan mempersepsikan sebuah penghormatan bagi organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan dengan para karyawan lain adalah hal utama yang menentukan “betah tidaknya” seseorang karyawan bekerja di perusahaan itu. Ini pula yang sering menjadi alasan seseorang bisa bertahan lama di tempat tersebut. Pekerjaan seseorang boleh jadi tidak terlalu menyenangkan, melelahkan, membosankan, dan setiap hari pulang malam. Juga bisa saja pekerjaan itu tidak memberikannya gaji yang terlalu besar. Namun hubungan yang baik dan suasana kebersamaan yang baik akan membuat seseorang tetap bertahan pada posisi kerjanya.

Untuk mendapatkan hubungan kerja yang baik tentunya semua pihak harus mampu memenuhi dan memberikan hal-hal yang menjadi keinginan dan harapan dari pihak lainnya. Dengan bahasa yang lebih populer dapat dikatakan sama-sama saling tahu dan mengerti maunya. Hubungan yang baik tidak akan tercipta apabila satu pihak hanya mau dimengerti dan tidak mau mengerti pihak

lainnya. Inilah yang penting untuk “diciptakan” dan diwujudkan dalam lingkungan kerja. Inilah juga yang menjadi dasar hubungan sosial di manapun seseorang berada, tidak hanya di perusahaan saja.

b. Hubungan antar sesama pegawai

Hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Menurut Keith Davis (1989). Hubungan Antar Manusia (Human Relation) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

c. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan ditandai dengan bawahan yang memiliki sikap hormat pada atasannya, dengan kata lain penghormatan bawahan terhadap atasannya semata-mata atas pertimbangan wewenang, tanggung jawab dan wibawa. Garis tanggung jawab adalah dari bawah keatas, yakni bawahan bertanggung jawab kepada atasan dan atasan mempertanggung jawabkan bawahannya. Seorang karyawan jangan membohongi, menyembunyikan data atau dengan sengaja berusaha menyesatkan atasannya untuk hal-hal yang ada kaitannya dengan perusahaan. Atasan yang tidak mendapat informasi, atau mendapat informasi yang salah berakibat kesimpulan dan keputusan yang salah

pula, yang pada akhirnya menyebabkan kerugian perusahaan. Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan unjuk kerja dan sikap kerja, karena kemajuan anak buah merupakan tanggung jawab atasannya. Seorang atasan harus menjadi panutan bagi bawahannya, tingkah laku atasan harus mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh bawahannya.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan baik yang berasal dari dalam maupun luar seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Uno (2010) “motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja”. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya.

G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2000) mendefinisikan “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Lebih lanjut Hasibuan (2000) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Telah dikemukakan diatas, bahwa perilaku seseorang pada saat tertentu bisanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling dominan. Oleh karena itu penting artinya bagi kita untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling mendasar bagi manusia. Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2000) kebutuhan manusia yang memotivasinya untuk berperilaku adalah:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk. Pertama, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Kedua, kebutuhan akan keamanan harta ditempat kerja pada waktu jam-jam kerja.

3. *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri

dari empat golongan. Pertama, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja. (*sense of belonging*). Kedua, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Ketiga, kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense achievement*). Keempat, kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4. *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Penghargaan atau prestise)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

5. *Self Actualization* (Kebutuhan Perwujudan Diri)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama, kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua, aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karir seorang individu.

Robbins dan Timothy (2009) juga menyatakan, “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dalam menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Sunyoto (2013), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Motivasi tersebut merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya dengan tie kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Kemudian Anoraga (2009) berpendapat bahwa, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Selanjutnya As’ad (dalam Trianingsih, 2006), “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Lanjut lagi menurut Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 2011), “*work motivation is defined as condition which influence the arosual, directin,*

and maintenance of behaviors relevant in working setting". Artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja guru menurut Peterson dan Plowan (dalam Hasibuan, 2000), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- a) *The desire to live* (keinginan untuk hidup).

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya

- b) *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi).

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

- c) *The desire for power* (keinginan untuk kekuasaan).

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

- d) *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Mc. Celland (dalam Hasibuan, 2000) hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut.

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c) Kebutuhan atas kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh

manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.3.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsic*. Kedua aspek tersebut dapat dilihat pada tabel .

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

<i>EKSTRINSIK</i>	<i>INTRINSIK</i>
a. Gaji	a. Prestasi
b. Supervisi	b. Penghargaan
c. Hubungan antar karyawan	c. Tanggung jawab
d. Kebijakan dan administrasi	d. Kemajuan
e. Kondisi kerja	e. Perkembangan
f. Keamanan Kerja	f. Pekerjaan itu sendiri

Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai aspek-aspek *hygiene*, apabila aspek-aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek-aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai aspek-aspek *motivator*, apabila aspek-aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada

kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Kedua aspek motivasi kerja tersebut merupakan aspek-aspek pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja akan dipergunakan dalam pembuatan angket motivasi kerja dalam penelitian ini. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi karyawan.

2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru BK

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan faktor yang mendukung pelaksanaan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari keberadaan kelengkapan fisik, pekerjaan, dan suasana kerja. Kelengkapan fisik berupa ruang atau tempat bekerja, pekerjaan berupa kelengkapan peralatan kerja, kelengkapan alat teknologi informasi, sedangkan suasana kerja berupa kenyamanan kerja, komunikasi antaranggota organisasi, dan komunikasi antara atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja sangatlah penting dalam pencapaian kinerja guru BK. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja guru akan menurun. Sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman setiap guru akan menunjukkan kinerja yang baik di sekolah.

2.5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru BK

Motivasi guru merupakan dorongan berbagai kebutuhan hidup individu guru dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Dibandingkan guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, guru yang memiliki motivasi tinggi maka kualitas pendidikan akan baik. Sedangkan guru yang memiliki motivasi yang rendah maka kualitas pendidikan kurang baik.

Guru untuk memiliki motivasi yang semakin tinggi dan konsisten sehingga memperlancar melaksanakan tugas profesi keguruannya serta kinerjanya akan meningkat. Motivasi guru dengan pertimbangan faktor ini merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif, dan partisipatif melaksanakan tugas keprofesiannya sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga profesi kependidikan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya

motivasi yang tinggi, tentunya guru SMP akan mampu menunjukkan kinerja yang semakin tinggi.

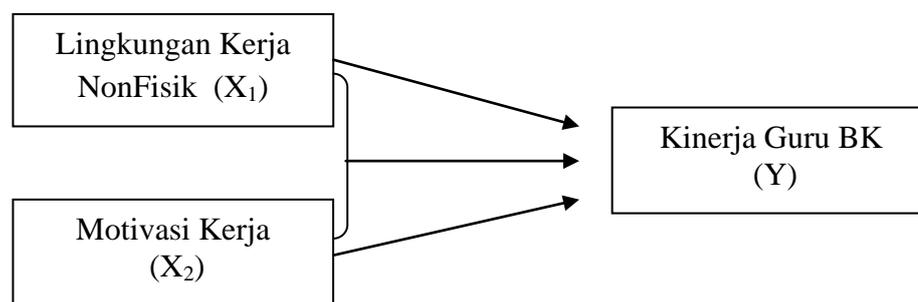
2.6. Kerangka Berpikir

Proses pembelajaran di SMP secara umum membentuk peserta didik di sekolah dilakukan oleh guru, baik guru mata pelajaran, guru praktik maupun guru pembimbing. Guru mata pelajaran pada umumnya tidak sempat untuk memperhatikan aspek kepribadian secara menyeluruh karena tuntutan materi dalam kurikulum yang harus dipenuhi, dengan kata lain guru mata pelajaran biasanya hanya memperhatikan aspek kognitif dan psikomotor, serta afektif khusus terkait dengan mata pelajarannya saja. Agar dapat membentuk pribadi peserta didik secara menyeluruh, maka menjadi tugas guru pembimbing melalui layanan bimbingan dan konseling. Agar layanan bimbingan dan konseling dapat optimal diperlukan kinerja guru pembimbing yang baik. Kinerja guru pembimbing ditentukan oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja biasanya diusahakan agar dapat mendukung pelaksanaan kerja guru. Para pemimpin yang memperhatikan kondisi lingkungan kerja tidak akan kesulitan dalam membangun motivasi kerja guru. Hal ini penting karena lingkungan kerja yang mendukung upaya kerja akan memungkinkan guru untuk bekerja secara optimal. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi kerja guru. Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan dorongan guru untuk bekerja yang dipicu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam dirinya melalui proses psikologis dan pemikiran individu tersebut.

Seorang guru dituntut harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun sekolah. Adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi yang tinggi seorang guru akan mempunyai semangat, keinginan, energi yang besar dalam diri seorang guru untuk mengajar seoptimal mungkin sehingga hal ini akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu diduga ada hubungan atau korelasi positif antara lingkungan kerja guru dan motivasi dengan kinerja guru.

Dalam penelitian ini diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru BK dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir

2.7. Penelitian Relevan

Untuk melengkapi kajian teori yang telah diuraikan di atas dan diharapkan dapat mendukung hipotesis yang diajukan, berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

1. Dharmawan (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel NIKK Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.
2. Kartono dan Untung (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesuai dengan landasan teori, yang menyatakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan secara parsial dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.
3. Wibowo dan Fitria (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP negeri 1 Taman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa secara

bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.8. Hipotesis

Pada penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.
2. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.
3. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru bimbingan dan konseling.

