

PENGEMBANGAN MODEL PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN KENDAL

Catharina Tri Anni

Bimbingan dan Konseling, FIP UNNES, catharina_ta@yahoo.com

Abstrak. Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatana mutu pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru erat kaitannya dengan motivasi berprestasinya, dengan motivasi berprestasi ini guru akan memiliki dan mengejar standard of *excellence* dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk berprestasi sebaik mungkin dalam segala aktivitas kehidupan. Untuk mengembangkan motivasi berprestasi guru melibatkan unsur individu pemahaman akan kebutuhan guru ; dan unsur lingkungan berkaitan dengan iklim kerja . Peningkatan motivasi berprestasi dilakukan dengan pelatihan peningkatan motivasi berprestasi. Penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan motivasi berprestasi guru SD sebagai dasar penampilan kerja profesionalnya, iklim kerja guru dalam lingkup tugasnya di sekolah, dan menemukembangkan pola atau model pelatihan untuk peningkatan motivasi berprestasi guru SD. Penelitian dirancang dengan menggunakan rancangan *Research and Development*, suatu program penelitian yang ditindaklanjuti dengan program pengembangan untuk penyempurnaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive*, pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara terbuka. Teknik analisis data menggunakan teknik prosentase, dan teknik analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan membuat deskripsi kualitatif atas temuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan prototipe pengembangan model peningkatan motivasi berprestasi bagi guru SD, diharapkan motivasi berprestasi guru meningkat yang akan nampak pada kinerjanya. Kualitas kinerja guru dapat diamati dari pencapaian prestasi yang diperoleh siswa, kepuasan orang tua dan *stakeholder*.

Kata Kunci: Motivasi berprestasi, guru SD Kabupaten Kendal

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah untuk memacu peningkatan mutu pendidikan dan kesejahteraan guru memberi peluang bagi guru SD untuk mencapai jenjang karir setinggi mungkin apabila mereka mempunyai prestasi kerja yang bagus. Apalagi saat ini pemerintah lebih meneguhkan upaya ini dengan melakukan sertifikasi guru, yang dimaknai bahwa guru

akan mempunyai profesionalitas yang tinggi tatkala melaksanakan tugasnya. Kebijakan ini mengasumsikan bahwa jika guru-guru dipacu untuk meningkatkan mutu profesionalitasnya maka akan terjadi peningkatan mutu pendidikan.

Namun demikian, program peningkatan kinerja guru masih banyak menemui kendala dan kinerja guru itu sendiri masih cukup

rendah. Penelitian yang dilakukan Budiono (1998) menunjukkan bahwa berbagai upaya peningkatan mutu guru melalui penataran dan lokakarya ternyata tidak membawa pengaruh yang signifikan. Ditemukan bahwa hasil-hasil penataran maupun lokakarya tersebut ternyata tidak dipraktekkan atau dilanjutkan pada saat mereka melaksanakan tugasnya sehari-hari di lapangan. Selain alasan keterbatasan sarana dan prasarana di sekolah masing-masing, tampak adanya kecenderungan motivasi berprestasi mereka rendah. Hal ini tercermin dari ketidakberanian mereka untuk melakukan adopsi inovasi hasil-hasil penataran dan lokakarya yang mereka peroleh.

Daya serap siswa dalam beberapa mata pelajaran terbukti rendah, kondisi ini bisa diamati karena adanya ketidakberhasilan guru untuk menjadi inspirator dalam proses belajar siswa. Kondisi ini bukan rahasia lagi bahwa daya serap siswa umumnya rendah, keadaan ini sangat terkait dengan penampilan kerja guru. Jika standar normal kecerdasan siswa sedang dan normal, maka persoalan yang layak diajukan adalah seberapa jauh usaha guru dalam meningkatkan daya serap siswa. Secara lebih spesifik dapat diajukan pertanyaan usaha-usaha apa yang sudah ditempuh guru untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif bagi peningkatan daya serap siswa?. Hal ini mengandaikan perlunya motivasi berprestasi dari guru agar senantiasa memiliki dan mengejar *standard of excellence* dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk mencapai keberhasilan dalam segala aktivitas kehidupan. McClelland (1953) mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standard of excellence*. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan dalam diri individu untuk berprestasi sebaik mungkin. Individu yang mempunyai motif untuk berprestasi yang tinggi adalah orang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Selalu bekerja dengan penuh perhitungan resiko tidak suka mengerjakan tugas yang terlampaui mudah atau tugas-tugas rutin karena hal itu tidak banyak memberikan kepuasan.

2. Tidak suka mengerjakan tugas yang terlampaui sulit, karena kemungkinan untuk berhasil kecil, dan tugas itu di luar kemampuan dirinya.
3. Cenderung menetapkan tujuan yang sedang (moderate) sebanding dengan kemampuannya sendiri.
4. Lebih menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi. Hal ini berarti bahwa keberhasilan yang akan dicapai bukan karena bantuan pihak lain atau karena faktor kebetulan, melainkan karena benar-benar hasil kerja jeras dari diri sendiri.
5. Mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya, karena hal itu dapat digunakan sebagai umpan balik.

Selanjutnya dari hasil evaluasi tersebut individu masih bisa memperbaiki kesalahannya dan akan lebih mendorong untuk bekerja lebih baik dengan menggunakan cara-cara baru.

Pendapat McClelland di atas hampir sama dengan pendapat Ivancevich, Gibson dan Donnely (1987:113) yang menyatakan bahwa orang-orang yang mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi akan lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya dan terdorong dalam tugas-tugas yang menguji kemampuan mereka. Sedangkan individu yang mempunyai motif berprestasi yang rendah cenderung menghindari tugas yang menguji kemampuan mereka. Selanjutnya dikatakan bahwa individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi senang bertanggung jawab akan pemecahan persoalan, menyukai umpan balik yang cepat, dan efisien mengenai hasil karya mereka. Di samping itu, tugas-tugas yang dipilihnya adalah tugas-tugas yang beresiko sedang, sehingga tidak terlalu sukar dan tidak terlalu mudah.

Dari beberapa uraian yang ditetapkan oleh para ahli maka ada beberapa faktor atau kondisi yang mendukung berkembangnya motif berprestasi dalam diri seseorang. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Tingkat Pendidikan dan Latihan

Dikatakan oleh McClelland bahwa motif berprestasi adalah berkembang dari

hasil interaksi individu dengan lingkungannya yaitu melalui proses belajar dari pengalaman. Jadi perkembangan motif berprestasi ditentukan oleh kuantitas dan kualitas belajar. Berasal dari konsep ini maka McClelland yakin bahwa perkembangan motif berprestasi dapat dikembangkan melalui proses belajar. Untuk itu McClelland dan Winter (dalam Sri Mulyani M, 1982) memberikan semacam pendidikan kursus pada beberapa pengusaha di India, yaitu latihan pengembangan motif berprestasi (*Achievement Motivation Training*). Ternyata setelah selesainya kursus peningkatan motif berprestasi ini, terjadi peningkatan motif berprestasi yang berpengaruh nyata dari kemajuan pada bidang usaha diantara pengusaha yang mengikuti pendidikan. Berdasarkan pengalaman ini, peneliti berkesimpulan bahwa jika guru diberi program AMT (*Achievement motivation Training*) mereka dapat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga dapat diharapkan mampu mencapai penampilan kerja yang optimal.

2. Pola Asuh

Teeven dan Smith (1964) menyatakan bahwa pola asuh orang tua berpengaruh terhadap perkembangan motif berprestasi anak. Winterbottom (dalam Sri Mulyani M, 1982) menemukan bahwa anak-anak yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, ternyata orang tua melatih anak-anak mereka lebih awal untuk mampu berdiri sendiri dan untuk menguasai kecakapan-kecakapan tertentu.

McClelland juga menemukan bahwa orang tua yang melatih anaknya lebih awal untuk berdiri sendiri dan menguasai kecakapan-kecakapan tertentu akan merangsang peryumbuhan motif berprestasi. Ia mengatakan bahwa motif berprestasi berkembang pada kebudayaan dan keluarga yang mementingkan perkembangan kebebasan pada anggota-anggotanya seperti pada golongan menengah di Amerika Serikat. Dalam

kaitannya dengan penelitian ini guru adalah tokoh sentral dalam mengasuh anak didiknya di sekolah. Jika sebagai orang tua, guru tidak mampu mengasuh anak didiknya dengan aspirasi untuk berprestasi maka sulit diharapkan para siswa mampu mencapai prestasi belajar yang tinggi. Dengan demikian dalam kerangka makro maupun mikro motivasi berprestasi tinggi dari seorang guru sangat diperlukan agar ia dapat menjadi *role model* bagi siswa-siswanya.

3. Budaya dan Nilai-nilai di Masyarakat

Le Vine (dalam Sri Mulyani M, 1982) menemukan bahwa ada pengaruh nilai-nilai budaya terhadap perkembangan motif berprestasi. Penelitiannya pada masyarakat Jepang membuktikan bahwa nilai-nilai pada masyarakat dan agama Jepang untuk menuntun perkembangan motif berprestasi sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan kelompok dan negara.

Ternyata prestasi kerja di masyarakat Jepang bukanlah didasarkan hanya atas motif berprestasi saja, namun lebih berorientasi atas nilai-nilai atau motif berafiliasi. Orang Jepang menganggap bahwa seseorang wajib memberi kemudahan dan bantuan bagi masyarakat dan negara. Motivasi kerja mereka berjalan dengan didorong oleh dasar-dasar keinginan untuk berbuat baik bagi kelompok masyarakat dan negaranya. Sehingga di lingkungan mereka sering mendapat julukan *work alchohollic* atau orang-orang yang gila pekerjaan.

Merujuk hampiran teoritik di atas dapat dikatakan bahwa jika guru memiliki budaya kerja yang bertumpu pada motivasi berprestasi tinggi maka ia akan menjadi panutan anak didiknya untuk berpacu meraih prestasi. Sebaliknya, guru yang bekerja tanpa motivasi berprestasi biasanya bekerja asal asalan sehingga tidak bisa membangkitkan gairah belajar siswa untuk berprestasi tinggi. Diperlukan usaha untuk menciptakan tradisi berprestasi dalam setiap kegiatan belajar.

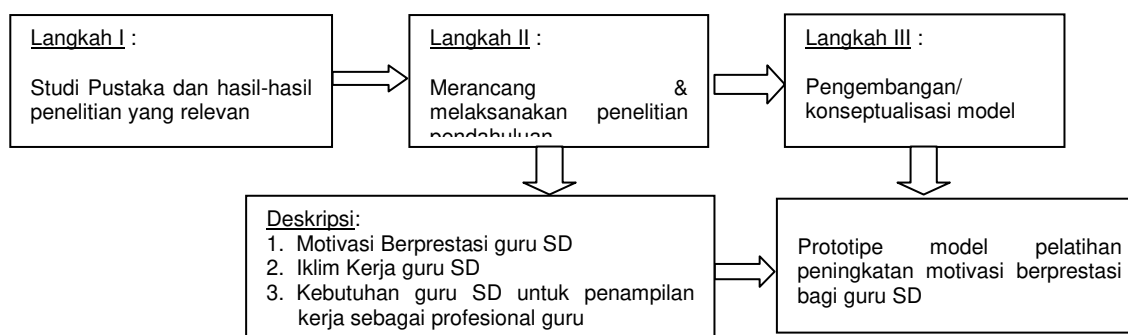
Melalui AMT, motivasi berprestasi para guru tersebut dapat ditumbuhkembangkan.

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, penelitian dirancang dengan menggunakan rancangan penelitian dan pengembangan (*research and development*), yaitu suatu program penelitian yang ditindaklanjuti dengan program pengembangan untuk perbaikan atau penyempurnaan (Borg and Gall, 2003:784). Untuk menghasilkan model pelatihan motivasi berprestasi bagi guru SD di Kabupaten Kendal, dilakukan langkah

sistematis melalui pengumpulan data awal, perancangan, pengembangan model awal.

Tahap awal, dengan penelitian survei yang akan dilakukan kajian empiris tentang: 1) motivasi berprestasi guru SD, 2) iklim kerja guru SD, dan 3) kebutuhan dasar guru SD dalam pencapaian penampilan kerja optimal. Berdasarkan hasil kajian empiris ini dan hasil studi awal kemudian disusun suatu model pelatihan peningkatan motivasi berprestasi bagi guru SD sebagaimana ditargetkan. Secara keseluruhan langkah dan target yang ingin dicapai dapat divisualisasikan dalam *flow-chart* sebagaimana tampak dalam Gambar 1.



Gambar 1. Rangkaian Proses Penelitian

Subjek penelitian adalah guru SD yang berada di Kota Kendal. Para subjek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik pemilihan sampel *purposive sampling* (Borg & Gall, 2003). Melalui teknik *sam-pling purposive*, subjek dipilih karena suatu pertimbangan tertentu, yaitu keterkaitan dengan sumber data. Subjek penelitian yang menurut informasi yang diperoleh atau dimiliki peneliti berkaitan dengan sumber data secara otomatis dipilih menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengukuran angket dan wawancara. Angket digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi guru, kebutuhan guru SD dan iklim kerja. Guna pendalaman terhadap ketiga tersebut digunakan teknik wawancara. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis diskriptif. Oleh karena

data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif, maka teknik analisis diskriptif digunakan untuk menganalisis data kuantitatif sekaligus kualitatif. Teknik analisis diskriptif terhadap data kuantitatif yang digunakan diantaranya adalah teknik persentase. Teknik analisis diskriptif kualitatif dilakukan dengan membuat diskripsi kualitatif atas temuan penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

Sebelum mengarah kepada pengembangan model pelatihan motivasi berprestasi bagi Guru SD, terlebih dahulu disajikan mengenai kondisi motivasi berprestasi Guru SD. Ada tiga hal yang ditelaah dalam studi ini yang diharapkan dapat memberikan gambaran pengembangan motivasi berprestasi Guru SD, yaitu motivasi berprestasi, iklim kerja dan kebutuhan Guru SD. Gambaran ringkas hasil

studi ini terhadap ketiga hal tersebut dapat diperiksa dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan studi deskriptif bagi pengembangan model

No	Variabel	Prosentase	Keterangan
1.	Motivasi Berprestasi guru SD	67,05%	Cukup
2.	Iklm Kerja guru SD	57%	Rendah
3.	Kebutuhan guru SD	85,68%	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi guru SD di kabupaten Kendal menunjukkan pada ting- kat sedang, yaitu 67, 05%. Hal ini meng- isyaratkan bahwa para guru mempunyai dorongan yang tidak terlalu tinggi untuk selalu bekerja dengan penuh perhitungan resiko, guru tatkala diminta untuk mengerjakan tugas menghindari dari tugas yang terlampau sulit dan agak mudah, tatkala menetapkan tujuan cukup sedikit di bawah dengan kemampuannya sendiri, namun guru-guru lebih menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, dan mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya. Motivasi berprestasi guru SD yang berada pada tingkatan cukup atau sedang mengindikasikan adanya kebutuhan akan peningkatannya menuju tingkat motivasi yang tinggi.

Tabel 1 juga menunjukkan bahwa iklim kerja guru menunjukkan berada pada kategori rendah (57%). Kondisi ini mengisyaratkan bahwa para guru SD di kabupaten Kendal iklim kerja yang terbentuk, seperti kondisi fisik tempat guru bekerja rendah, artinya bahwa sistim pencahayaan yang ada di sekolah kurang memadai, ruangpun tidak kedap suara, tatkala para guru mengajar di kelas terganggu karena suara guru mengajar saling bersautan. Penngecatan ruangan kerja di sekolahpun tidak memperhatikan warna, warna tidak dianggap sebagai unsur yang ikut mempengaruhi suasana psikologis para guru, bahkan temperatur dan kelembaban di ruangan sangat tidak seimbang. Kondisi ini memberikan kontribusi terhadap iklim kerja para guru. Di samping itu para guru secara psikologis sering

mengalami bosan untuk bekerja, sehingga menunjukkan kebosanan tatkala bekerja. Bahkan diikuti dengan keletihan kerja, baik secara fisik maupun psikis, kondisi ini nampak tatkala ada tugas tambahan dari kepala sekolah, sehingga waktu untuk istirahatpun menjadi berkurang. Iklim kerja pada dasarnya berkembang dari suatu sistem sosial dari tempat kerja (Wimbarti, 2003). Oleh karena itu, pengembangan iklim kerja diperlukan keterlibatan dan pemberdayaan dari setiap komponen dari sistem sosial tersebut. Hal ini tampaknya menjadi suatu implikasi yang penting untuk dipertimbangkan dalam rangka me- ngembangkan model peningkatan motivasi berprestasi guru SD.

Kebutuhan para guru SD di Kabupaten Kendal menunjukkan pada tingkat tinggi, yakni 85,68%. Apabila dirinci lebih lanjut maka tampak bahwa kebutuhan fisiologis berada pada tingkat yang tinggi yaitu 86,88%; kebutuhan rasa aman berada pada tingkat yang tinggi yaitu 92,25%; kebutuhan kasih sayang berada pada tingkat yang tinggi yaitu 84,38%; kebutuhan akan penghargaan berada pada tingkat yang relatif tinggi yaitu 77,92%; dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada tingkat yang tinggi yaitu 84,68%. Kebutuhan menunjukkan adanya suatu kondisi kekurangan (Goble, 1971; Kreitner & Kenicki, 2001). Oleh karena itu, persentasi yang tinggi pada setiap kebutuhan yang ada pada guru tampaknya merupakan suatu indikasi bahwa guru masih berada dalam kondisi kurang dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Implikasi dari kondisi kebutuhan ini adalah adanya kebutuhan akan bantuan bagi guru untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut.

Prototipe Model Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru SD

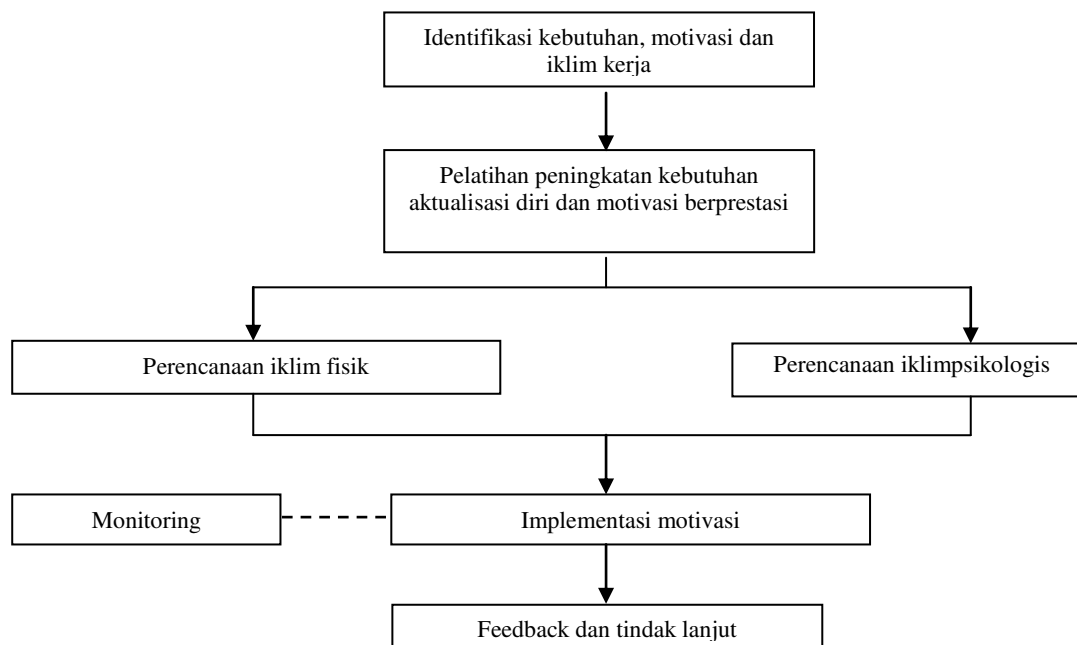
Berdasarkan kondisi dan kebutuhan motivasi berprestasi Guru Sekolah Dasar kemudian dikembangkan prototipe model peningkatan motivasi berprestasi Guru SD. Gambar 1 menyajikan prototipe model pe- ningkatan motivasi berprestasi Guru SD.

Sesuai dengan Gambar 1 dapat dipahami bahwa alur model peningkatan motivasi berprestasi Guru SD diawali dengan melakukan identifikasi kondisi kebutuhan, motivasi dan iklim kerja. Setelah kondisi kebutuhan, motivasi, dan iklim kerja teridentifikasi, kemudian dilaksanakan kegiatan pelatihan peningkatan kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi berprestasi. Ketika kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi berprestasi meningkat, kemudian para peserta pelatihan, yang merupakan komponen dari lembaga pendidikan SD, dilibatkan dan diberdayakan untuk merancang iklim kerja baik fisik maupun psikologis yang memfasilitasi implementasi kebutuhan aktualisasi dan motivasi berprestasi dalam aktivitas pembelajaran di tempat kerjanya. Tahap berikutnya dilaksanakan dengan meminta guru mengimplementasikan motivasi mereka yang telah berkembang dalam bentuk kinerja nyata. Selama mengimplementasikan motivasi, para peserta yang merupakan Guru SD dimonitor kinerjanya. Hasil monitoring ini merupakan bahan untuk menyusun balikan (*feedback*) dan merancang perlakuan tindak lanjut dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi guru. Paparan pada paragraf berikut akan menjabarkan setiap proses dari alur model peningkatan motivasi berprestasi Guru Sekolah Dasar.

Identifikasi kebutuhan, motivasi dan iklim kerja pada dasarnya adalah suatu kegiatan asesmen, sehingga melibatkan berbagai metode pengukuran (lihat Sunawan, 2008). Identifikasi dalam model peningkatan motivasi berprestasi guru ini dapat dilakukan dengan menggunakan skala, pedoman wawancara, dan observasi. Penggunaan metode-metode pengukuran tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang memadai

mengenai kondisi peserta (Guru Sekolah Dasar) yang akan mengikuti pelatihan peningkatan motivasi berprestasi. Hasil identifikasi ini berpengaruh terhadap pemilihan tujuan, bahan dan materi pelatihan peningkatan motivasi berprestasi yang akan diberikan.

Program pelatihan peningkatan kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi berprestasi diberikan atas dasar hasil identifikasi kondisi peserta. Pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan strategi pemberian materi (ekspositori), diskusi dan tanya jawab, permainan (*outbond*), serta refleksi. Orientasi tujuan dan materi pelatihan adalah peningkatan dan pengembangan kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi berprestasi. Para Guru SD diharapkan berkembang kesadaran dan kebutuhan bahwa menyelenggarakan pembelajaran di SD merupakan suatu bentuk perwujudan potensi diri dan pada akhirnya akan memberikan kebermanfaatan bagi diri-sendiri dan orang lain. Kesadaran dan kebutuhan ini diharapkan dapat menginspirasi guru untuk lebih kreatif, inovatif, inisiatif, mengutamakan kejujuran dan keadilan dalam menyelenggarakan pembelajaran. Di samping itu, para peserta diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi berprestasinya. Para guru diharapkan tumbuh kesadaran bahwa dengan termotivasi dalam berprestasi kehidupan akan lebih bermakna dan membahagiakan. Penekanan materi dan permainan disesuaikan dengan hasil identifikasi yang dilakukan pada proses sebelumnya. Dengan demikian, diharapkan pelatihan ini benar relevan dengan kondisi peserta dan mampu memberikan jawaban atas pentingnya peningkatan motivasi berprestasi pada Guru SD.



Gambar 2 Prototipe model peningkatan motivasi berprestasi Guru SD

Setelah pelatihan dilaksanakan, seluruh komponen sekolah yang terdiri atas guru diajak untuk merancang iklim kerja di sekolah tempat kerjanya. Perancangan iklim kerja dilaksanakan secara simultan antara perancangan iklim kerja fisik dan psikologis. Produk dari perancangan iklim kerja bisa berupa program, kebijakan, tata tertib atau aturan kerja, pembagian ulang deskripsi kerja (*job discription*), struktur, dan lain-lain. Produk-produk tersebut diharapkan dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan iklim kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, setiap komponen Sekolah Dasar dari peserta dilibatkan untuk merancang iklim kerja ini sehingga produk tersebut dapat diterapkan sesuai dengan keunikan dari kondisi sekolah tersebut.

Para peserta setelah berkembang kebutuhan aktualisasi, motivasi berprestasi dan iklim kerja memadai diminta untuk mengimplementasikan motivasi berprestasinya dalam bentuk kerja nyata. Selama implementasi ini diharapkan mereka memiliki

kinerja yang jauh lebih baik daripada sebelum berkembangnya kebutuhan aktualisasi diri, motivasi berprestasi, dan iklim kerja sebagaimana yang diharapkan. Kualitas kinerja dapat diamati dari pencapaian prestasi yang diperoleh siswa, antusiasme siswa dalam mengikuti pelajaran, kepuasan orangtua/wali murid beserta *stakeholder* lainnya, dan berbagai indikator kerja lainnya. Selama mengimplementasikan motivasi berprestasi dalam bentuk kinerja, para peserta dipantau kinerjanya.

Hasil pemantauan kemudian dijadikan bahan pemberian balikan (*feedback*) dan tindak lanjut. Pemberian balikan diberikan dalam bentuk pelaporan mengenai kinerja para guru SD yang merupakan peserta pelatihan yang dilaksanakannya pasca pelatihan dan perubahan iklim kerja. Melalui pemberian balikan, kesemua pihak diharapkan dapat diajak untuk menyusun evaluasi terhadap motivasi berprestasi serta konteks kerja (iklim kerja). Evaluasi diarahkan untuk melihat faktor pendukung dan penghambat kinerja yang

masih terdapat di lingkungan sekolah dasar. Hasil evaluasi ini kemudian ditindaklanjuti sesuai dengan perkembangan dari hasil evaluasi bersama ini. Tindak lanjut hasil evaluasi bisa berupa kebijakan baru, sistem *reinforcement* dan insentif, aturan baru, dan berbagai perubahan sistem kerja lain yang dibutuhkannya. Keseluruhan proses ini diharapkan dijalankan dengan adanya keterbukaan pada setiap komponen sekolah yang menjadi peserta pelatihan ini.

Pembahasan

Prototipe model pelatihan peningkatan motivasi berprestasi Guru SD dikembangkan dengan melibatkan dua unsur sekaligus, yaitu individu dan lingkungannya. Unsur individu diwakili oleh penekanan pada pemahaman mengenai kebutuhan hirarki dan motivasi berprestasi; sedangkan unsur lingkungan diwakili oleh penekanan pada pemahaman mengenai iklim kerja. Pemahaman ini ditelaah sejak melaksanakan studi pendahuluan. Hal ini selaras dengan perspektif bahwa perilaku motivasi berprestasi pada dasarnya merupakan hasil dari suatu interaksi yang kompleks antara individu dengan lingkungannya, sebagaimana di-jelaskan Lewin (dalam Veitch & Arkelin, 1999) dan Bandura (2000).

Lewin (dalam Hall & Lindzey, 1978; Veitch & Arkelin, 1999) menjelaskan melalui sebuah formula mengenai keterkaitan antara perilaku, individu dan lingkungan. Formula tersebut adalah $B = f(P, E)$, di mana B adalah perilaku (*behavior*), P adalah diri (*person*) dan E adalah lingkungan (*environment*). Berdasarkan formula tersebut dapat dipahami secara singkat bahwa perilaku itu pada dasarnya merupakan suatu fungsi antara diri dengan lingkungannya. Perilaku ada berbagai macam variasinya, mulai dari tindakan yang dapat diamati, berpikir, bersemangat, dan seterusnya. Diri bisa mencakup sikap, kebutuhan, motif, nilai, keyakinan, sifat dan seterusnya. Lingkungan bisa berupa lingkungan fisik, sosial, politis dan seterusnya. Terkait dengan teori Lewin tersebut, maka suatu model pelatihan peningkatan motivasi

berprestasi pun perlu dikembangkan dengan melibatkan unsur diri dan lingkungannya. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi merupakan hasil dari keberfungsian antara diri dengan lingkungannya.

Bandura (2000) menjabarkan melalui pandangan *triadic reciprocity*-nya bahwa dalam kehidupan sehari-hari individu mengalami interaksi yang kompleks dan timbal-balik antara diri (*self*), perilaku (*behavior*) dan lingkungannya (*environment*). Ketiga komponen tersebut saling memberikan pengaruh dan mempengaruhi. Jika dikaitkan dengan motivasi berprestasi, maka pada dasarnya motivasi berprestasi juga merupakan hasil interaksi antara keyakinan yang mendasari motivasi (terdapat dalam diri), kinerja nyata yang dapat diamati (terdapat dalam perilaku), dan konteks dimana kinerja dan keyakinan itu terjadi (terdapat dalam lingkungan). Model peningkatan motivasi berprestasi, dengan demikian, akan lebih efektif bila dikembangkan dengan mempertimbangkan interaksi tiga komponen dalam *triadic reciprocity*. Oleh karena itu, pada model peningkatan motivasi berprestasi bagi Guru SD kali ini dikembangkan dengan melibatkan ketiga unsur tersebut.

Selain motivasi berprestasi, kegiatan pelatihan diarahkan untuk mengembangkan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Ketika peserta masih berada pada kebutuhan sebelum aktualisasi diri, maka peserta didorong untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dikarenakan bahwa ketika individu masih belum berada pada kebutuhan aktualisasi diri, maka dia berada pada kondisi kekurangan (*deficiency*) (lihat Goble, 1971; Feist & Feist, 2006). Dalam kondisi tersebut, suatu hal yang sulit jika individu masih berada dalam tingkat kebutuhan yang di bawah berpindah kepada kebutuhan yang di atasnya lagi. Seorang guru, misalnya, bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis memenuhi kebutuhan makan dan minum sehari-hari sangat sulit untuk diajak kreatif (kebutuhan aktualisasi) karena mereka selalu menghitung perbandingan antara apa yang dilakukannya

dengan materi yang akan diperoleh. Kondisi yang diharapkan dalam pelatihan ini adalah seorang guru yang awalnya dalam tingkat kebutuhan defisiensi, setelah mengikuti pelatihan ini mereka mengutamakan nilai dan kebutuhan tingkat tinggi (*meta needs*) sehingga kreativitas, daya inovatif, inisiatif, tanggung jawab pribadi menjadi nilai penting dalam mengajarnya.

Kebutuhan aktualisasi diri ini diharapkan mampu menjadi penopang bagi pelatihan peningkatan motivasi berprestasi guru. Meskipun antara motivasi berprestasi dan kebutuhan aktualisasi diri didasari landasan konseptual, diharapkan kedua hal tersebut dipandang sebagai sesuai yang komplementer bukan sebagai sesuai yang berlawanan. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) yang dikembangkan oleh McClelland (dalam Kreitner & Kenicki, 2003) menjelaskan bahwa satu dari tiga motivasi individu adalah motivasi untuk mendapatkan prestasi yang setinggi-tingginya. Individu dengan motivasi berprestasi ditandai dengan dorongan yang tinggi untuk selalu bekerja dengan penuh perhitungan resiko, untuk mengerjakan tugas yang menantang, menetapkan tujuan sedikit di atas kemampuannya sendiri, menekankan tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, dan mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya. Individu dengan karakter orientasi berprestasi yang tinggi tersebut berusaha mencapai prestasi setinggi-tingginya dengan didasari suatu kesadaran dan kebutuhan mewujudkan potensi dirinya demi keber-

manfaatannya bagi diri sendiri dan orang di sekitarnya.

PENUTUP

Penelitian ini masih mencapai prototipe model peningkatan motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar. Agar hasil penelitian ini memiliki nilai terapan bagi peningkatan motivasi berprestasi, maka diperlukan dukungan untuk menyelenggarakan lanjutan penelitian ini yang secara khusus diarahkan untuk mengembangkan model peningkatan motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar dan validasi empiris atas model tersebut melalui kegiatan eksperimen. Di samping itu, ada beberapa saran yang dapat dikembangkan selaras dengan hasil penelitian ini:

1. Bagi penyelenggara pendidikan, diharapkan setiap komponen pendidikan dilibatkan dalam menciptakan iklim dan budaya sekolah, sehingga setiap komponen di sekolah memiliki saluran untuk berekspresi mewujudkan kinerja yang optimal selaras dengan motivasi berprestasinya.
2. Bagi penelitian lanjut, diharapkan ada penelitian lanjutan mengenai dinamika kelompok yang mendorong terjadinya kohesivitas kelompok ketika setiap kelompok dilibatkan untuk menciptakan iklim atau budaya sekolah. Penelitian ini menjadi penting lagi ketika dikaitkan dengan konsep seperti individualistik-kolektivistik maupun jarak kekuasaan (*power distance*) sebagaimana yang telah dikaji oleh Hofstede (dalam).

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, JW and Rynor, JO. 1974. *Motivation and Achievement*. Washington : Winston & Sons
- Bandura, A. 2001. *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. *Annual Review of Psychology*. (<http://www.findarticles.com>, diakses 11 Januari 2004).
- Budiono.1998. *Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SD di Jawa Tengah*. Laporan Penelitian. Lemlit IKIP Semarang.
- Feist, J., & Feist, G.J. 2006. *Theories of Personality*. Boston: McGraw Hill.
- Goble, FG.1971. *The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow*. Diterjemahkan Yustinus. Yogyakarta: Kanisius

- Hall,CS, & Lindzey,G.1978. *The Theories of Personality*.Diterjemahkan oleh Yustinus. Yogyakarta : Kanisius
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill Companies, Inc.
- Louis, M.Loisa. 1989. *Parent Education and Need for Achievment*. Journal of Education Psychology Ed.2. New York
- McClelland, DC, et.al. 1958. A *Scoring Manual for The Achievement Motive* dalam Atkinson, JW (Ed). *Motives in Fantasy, Action and Society*. New York: Van Nostrand, Princeton
- Nugroho. 1992. *Ruang Hidup Psikologis (Lifespace) Guru SD di Jateng*. Laporan Hasil Penelitian IKIP Semarang.
- Steeters, RM and Porter, LW. 1988. *Motivation & Behavior*. New York: McGrawHill Book Company
- Sudjoko, Edy. 1990. Perbedaan Penampilan Kerja Guru di Sekolah dengan Guru di Lembaga Kursus atau Bimbingan Belajar. Laporan Hasil Penelitian Lemlit IKIP Semarang
- Sunawan. 2008. *Diagnosa Kesulitan Belajar*. Semarang: Jurusan BK FIP UNNES
- Suryadi, Ace. 1997. *Pembiayaan dan Investasi Sumber Daya Manusia*. Prisma 2.Februari 1997. Jakarta: Temprint
- Wibarti, S. 2001. *Budaya Organisasi*. Makalah Disajikan pada Seminar setengah Hari”Perkembangan Mutakhir Psikologi Organisasi” di Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta pada tanggal 10 November 2001
- Veitch,R & Akkelin,D.1995. *Environmental Psychology: An Interdisciplinary Perspective*. New Jersey: Rentice Hall.