

**KONDISI AKTUAL KEBERADAAN GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMP NEGERI) 1  
NABIRE-PAPUA**

*Danny Roberto Titaley*

*Said Hutagaol*  
*sodoguron\_45@yahoo.co.id*

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2016  
Jakarta 13630, Indonesia

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu fenomena bahwa cenderung guru-guru di papua pada umumnya, khususnya di SMP Negeri 1 Nabire-Papua bahwa hal memukul siswa baik menampar, memakai rotan, mencubit, itu sudah merupakan hal yang biasa ketika siswa cenderung melawan dan nakal. Hal lain yang membuat penulis tertarik untuk mengambil lokasi penelitian di SMP Negeri 1 Nabire-Papua adalah sekolah ini merupakan salah satu Sekolah Standard Nasional Mandiri (SSNM) di Kabupaten Nabire-Papua*

*Penelitian ini, fokus kepada kondisi aktual keberadaan guru. Selanjutnya fokus penelitian tersebut dijabarkan dalam beberapa butir sub fokus antara lain: a).konsep diri, b). kecerdasan emosional , c).motivasi kerja , d).iklim dan budaya organisasi, dan e).kinerja guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua. . Penelitian ini berlangsung dari bulan September 2012 sampai dengan bulan Maret 2013. Obyek penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua. Paradigma Penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian deskriptif, yaitu pendekatan yang menekankan pada keutuhan dan kedalaman subyek yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang merupakan jenis penelitian yang menekankan pada kasus-kasus tertentu secara spesifik, sehingga data yang diperoleh akan komprehensif dan maksimal. Pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara kepada kepala sekolah dan dewan guru serta perwakilan siswa dan orangtua. Selain itu penulis juga mengumpulkan data tertulis berupa dokumentasi, rekaman, foto, dan data-data yang terkait sesuai fokus penelitian yang mendukung penelitian penulis.*

*Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keberadaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua sudah menuju ke arah baik, sehingga terus ditingkatkan semangat dalam kinerjanya. Kinerja guru dikatakan baik tergantung konsep diri, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan iklim budayanya.*

**Kata Kunci :** *Konsep diri, kecerdasan emosional, motivasi, iklim dan budaya, kinerja, dan guru.*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar belakang

Era Globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

*“Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia yang sangat penting”*. Berbekal pendidikan yang memadai dan seimbang antara unsur-unsur jasmani dan rohani, manusia akan dapat mengembangkan potensi dirinya yang telah dianugerahkan oleh Tuhan Yang Maha Esa guna meningkatkan harkat dan martabatnya. Pendidikan harus dapat melayani seluruh pertumbuhan manusia dalam segala aspek seperti spiritual, intelektual, imajinasi, fisik, ilmu pengetahuan, bahasa, baik secara individu maupun secara kolektif dan memotivasi semua aspek tersebut terhadap kebaikan pencapaian kesempurnaan.

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut yakni: siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana dan prasarana, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses pe-

rubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Pengembangan SDM di Nabire-Papua, tentunya tidak lepas dari kemajemukan penduduk di kota itu yang berarti kemajemukan dalam budaya, maupun sikap, persepsi tentang pembangunan, berarti berhubungan dengan konsep diri di setiap kelompok SDM yang ada. Konsep diri terbentuk karena adanya interaksi yang terjadi antara manusia dengan manusia, manusia dengan alam, dan manusia dengan sang pencipta. Akibat interaksi orang dapat terpengaruh untuk berbuat dan merencanakan sesuatu yang akan datang. Salah satunya guru. Sebagai seorang manusia, guru tidak dapat berdiri sendiri, tetapi harus berinteraksi dengan siswanya di dalam ruang kelas khususnya dan orang lain atau sesama rekan guru di sekolah umumnya. Dan untuk berinteraksi dengan baik, seorang guru perlu memiliki konsep diri dan motivasi kerja yang baik, asal bisa menjadi sosok guru yang menyenangkan, enak di ajak berbicara, dan banyak mengerti perasaan siswanya. Berkaitan dengan konsep diri maka kecerdasan emosional seseorang dalam hal ini guru juga mempunyai peran yang penting. Konsep diri di sekolah ini, guru melakukan interaksi kepada siapa saja, tetapi terkadang ada guru yang tidak mengetahui konsep dirinya, sehingga terkadang ada guru yang apa adanya, tidak dibuat-buat.

Kecerdasan emosional dikenal dengan sebutan *“Emotional Quotient” (EQ)* adalah istilah yang ditemukan oleh Bar-On (1985) dalam Stein dan Book (2002:29), yang lebih berperan dalam kesuksesan hidup seseorang dibanding kecerdasan kognitif atau dikenal dengan istilah *“Intelligence Quotient” (IQ)*. Misalnya guru di sekolah ini, yang dikenal

sebagai guru yang berkualitas tidak selamanya memiliki emosional yang baik, sedangkan guru yang dibilang rata-rata, tetapi cenderung mempunyai emosionalnya baik. Kalau ada murid yang nakal, atau memiliki perilaku karakter yang harus dibina, terkadang guru yang memiliki kognitifnya bagus (IQ), sulit untuk mengatur dan mengendalikan emosionalnya, lebih cepat marah, sementara guru yang memiliki (IQ) standard, itu bisa mengendalikan emosionalnya ketika harus menegur siswa yang nakal, atau berperilaku yang kurang baik. Memang di akui mendidik seorang untuk bisa pintar (secara kognitif) mungkin mudah dan bisa dilakukan oleh siapa saja, tetapi mendidik seseorang untuk memperoleh emosi yang baik, tidak semua orang bisa melakukannya, dibutuhkan seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional dalam kinerjanya yang tinggi seperti sabar, serius, ulet, mempunyai semangat dan dedikasi yang tinggi dalam memahami dinamika para siswa. Sehingga setinggi apapun intelektual seseorang (IQ), bisa menjadi tak berarti jika tidak dibarengi dengan kecerdasan emosionalnya (EQ).

Bentuk hukuman fisik dan mental yang terjadi hampir sebagian sekolah di Papua, ketika siswa yang nakal, atau perilaku yang kurang baik, atau ada siswa yang terlambat datang ke sekolah guru masih ada yang menegur atau memarahi dengan memberi hukuman seperti di pukul dengan kayu rotan bagian kaki atau pantat, atau memberi hukuman berdiri di lapangan di bawah tiang bendera, mencabut rumput halaman sekolah, membersihkan WC atau toilet, dan masih ada hukuman lainnya. Ini bukan disebabkan karena guru emosi membenci mereka, tetapi karena lingkungan, dan budaya setempat yang harus membuat guru melakukan hal tersebut, bahkan ketika guru memarahi atau memberi hukuman seperti itu, orangtua dari siswa tidak pernah komplein kepada guru atau orangtua memarahi guru, sebaliknya orangtua mendukung apa yang dilakukan oleh guru tersebut, ini dengan maksud supra-

ya anak-anak mereka bisa memiliki karakter yang baik dan membentuk mereka menjadi anak yang bisa melihat mana baik, benar dan berguna. Dan ini juga tidak berarti guru seandainya menggunakan emosionalnya melakukan hal demikian, tapi ada rambu atau batas tertentu.

Jadi perlu penelitian terhadap guru, agar dapat lebih memahami arti penting kecerdasan emosional terutama dalam melihat pola kinerja guru dalam mengajar yang diterapkan di dalam kelas.

Faktor lain untuk melihat keberadaan guru dalam kinerjanya adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Yang terjadi adalah kebanyakan guru di Papua mereka mau datang ke sekolah terserah jam berapa, baik ada jam mengajar maupun tidak, situasi lain yang terjadi adalah guru di Papua juga mengajar ada yang tidak menggunakan bahan ajar sesuai kurikulum, tetapi mereka mengajar sesuai situasi dan kondisi pada saat itu. Ada juga guru yang mengajar terserah murid mau mengerti atau tidak, tetapi ada juga yang mengajar benar-benar siswa tersebut mengerti. Dan satu hal yang guru juga mengalami ketika ada murid atau siswa yang dari Sekolah Dasar (SD) untuk melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) belum lancar membaca, dan ini juga menjadi dilema bagi guru-guru di Papua pada umumnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan motivasi guru. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara

guru dan kepala Sekolah, guru dengan guru, yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan yang kreatif dan semangat berkompetisi yang sehat. Pemberian penghargaan sebagai upaya pembinaan motivasi tidak selalu harus berwujud atau barang, tetapi dapat juga berupa puji-pujian dan hadiah-hadiah in-material.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Penerapan pengembangan guru di sekolah, adalah pengembangan konsep diri guru untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah dalam kinerja guru yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Masalah kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orangtua. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal dengan demikian dapat terlihat konsep diri seorang guru. Guru yang memiliki kinerja baik ketika guru itu mengetahui siapa dirinya, motivasinya apa dalam bekerja, tahu mengendalikan emosionalnya, dan faktor-faktor lain seperti lingkungan, budaya, fasilitas, hubungan dengan siswa, rekan guru, orangtua dan lingkungan kerja setempat. Motivasi kerjanya, kecerdasan emosional dalam belajar biasanya berkaitan dengan kestabilan emosi untuk bisa tekun, konsentrasi, tenang, sabar dalam mengajar. Saat ini banyak guru yang mengeluh akan sikapnya yang sangat sulit mengatur emosinya di kelas.

Melalui tulisan ilmiah ini, penulis ingin menyumbang pikiran dan gagasan mengenai keberadaan guru mengenai hal-hal di atas terhadap kinerja yang dilakukannya dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Sehingga harapan penulis dengan memperhatikan uraian di atas, penulis bermaksud akan meneliti tentang "*Kondisi Aktual Keberadaan Guru pada Sekolah Menengah pertama Negeri (SMP Negeri) 1 Kabupaten Nabire-Papua*".

## **2. Fokus penelitian**

Fokus penelitian adalah kondisi aktual keberadaan guru. Berdasarkan fokus tersebut maka disusunlah sub-sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Konsep diri guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
2. Kecerdasan emosional guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
3. Motivasi kerja guru di SMP negeri 1 Nabire-Papua
4. Iklim dan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
5. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua

## **3. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka penulis berusaha merincikan masalah dalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah konsep diri guru yang dibangun di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
2. Sejauh manakah kecerdasan emosional guru di bentuk di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
3. Bagaimanakah motivasi kerja guru yang dilakukan di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
4. Bagaimanakah iklim dan budaya organisasi yang terjadi di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
5. Sejauh manakah hasil kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua

## **4. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini secara umum bertujuan sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran konsep diri guru yang dibangun di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
2. Memperoleh gambaran kecerdasan emosional guru yang di bentuk di SMP Negeri 1 Nabire-Papua

3. Memperoleh Gambaran motivasi kerja guru yang dilakukan di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
4. Memperoleh gambaran iklim dan budaya organisasi yang terjadi di SMP Negeri 1 Nabire-Papua
5. Memberikan analisa kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua

## 5. Paradigma

Paradigma yang mendahului/menjadi dasar pemilihan fokus penelitian adalah keyakinan penulis bahwa penelitian hendaklah di mulai dari sesuatu yang nyata.

Guru merupakan salah satu tenaga pendidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin meningkat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi dikalangan guru, siswa dan lingkungan kerja selain faktor konsep diri dari guru itu sendiri. Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktivitas atau

pekerjaannya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Penulis menggunakan paradigma alamiah yang bersumber pada pandangan fenomenologis. Dalam melakukan penelitian ini, penulis berasumsi bahwa Kinerja guru dapat mencapai hasil yang baik tergantung dari motivasi kerja guru dan konsep diri guru itu sendiri. Penulis berasumsi bahwa kebanyakan guru tidak melihat hasil dari kinerja guru itu sendiri tetapi lebih bersifat kepada suatu kewajiban ketika dia menjadi seorang guru. Sehingga hasil kinerja itu sendiri kurang memuaskan karena guru tidak memahami konsep dirinya siapa saya? Selain itu juga penulis berasumsi bahwa guru melakukan tindakan kekerasan ketika siswa tersebut memiliki tindakan perilaku yang tidak baik, seperti memukul itu merupakan hal yang biasa, karena pengaruh iklim dan budaya setempat yang harus membuat guru memiliki kecerdasan emosionalnya tidak dapat di kontrol.

Oleh karena itu, penulis merasa perlu, meneliti kondisi aktual keberadaan guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua.

## 6. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dari hasil penelitian ini, secara umum digambarkan sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 1 Nabire-Papua dapat memanfaatkan penelitian ini, sebagai acuan, bahan evaluasi, informasi, refleksi serta penyempurnaan bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru
2. Bagi masyarakat khususnya orangtua siswa, dapat menjadikan penelitian ini sebagai wujud sikap peduli, sikap menopang, membantu setiap program

dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua supaya lebih meningkat dan lebih baik hasil kerjanya

3. Bagi Jurusan/Program Studi Administrasi/Manajemen Pendidikan, khususnya di Universitas Kristen Indonesia (UKI) Jakarta, penelitian ini diharapkan menambah khasanah kekayaan keragaman penulisan tesis yang telah dimiliki selama ini. Terlebih daripada itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mengembangkan kegiatan sosial kemasyarakatan di kalangan pecinta pendidikan ataupun masyarakat luas.
4. Bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk meneliti hal yang sama, maka diharapkan penelitian ini dapat memberi ilham, menjadi inspirasi, dan membantu semaksimal mungkin agar tercapai hasil yang lebih baik dan bermanfaat bagi banyak pihak di masa yang akan datang.

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Konsep diri

“Self” telah menjadi pusat perhatian literatur psikologi dari 100 tahun. Karya klasik William (1991:33) menjadi awal perkembangan dari seluruh karya yang membicarakan tentang “self”. Konsep diri secara umum dipandang sebagai kesadaran seseorang tentang karakteristik pribadi, sifat dan batasan dan cara dimana kualitas-kualitas tersebut di atas sangat terkait satu dengan yang lainnya. Konsep diri adalah bagaimana seseorang melihat dirinya tanpa membandingkannya (judgment) dengan orang lain. Sedangkan menurut Gage dan Berliner (1988:57) bahwa Konsep diri adalah “...the totality of the perceptions that we have about ourselves-our attitude toward ourselves, the language we use to describe ourselves.”

Maksud kutipan di atas menunjukkan bahwa konsep diri adalah keseluruhan persepsi seseorang terhadap dirinya, sikap seseorang terhadap dirinya, bahasa terhadap dirinya.

Bagi Strawson dan Galen (1999:23) diri (*Self*) dinyatakan sebagai : “*My starting assumption was that whatever a self is, it is certainly (a) a subject of experience, although it is certainly (b) not a person, where a person is understood to be something like a human being (or other animal) considered as a living physical whole*”

Jati diri (*self*) merupakan pengalaman seseorang sebagai subjek bukan suatu pribadi (*person*), di mana pribadi (*person*) tersebut dimengerti sebagai sesuatu seperti halnya makhluk hidup lainnya yang disadari sebagai sebuah tubuh yang hidup keseluruhan.

Disini terlihat adanya pemakaian dua istilah yang saling tumpang tindih yaitu antara istilah “*person*” dan “*self*”. Pandangan Strawson ini berbeda dengan pendapat para ahli lainnya yang memahami diri (*self*) sebagai sebuah tubuh hidup seperti makhluk hidup lainnya atau sebagai keberadaan mitis (*mythical entity*).

Menurut Markus dan Kitayana (1991:50) diri dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu sudut pandang “*independent*” dan “*interdependent*”. Lebih jelasnya menguraikan sebagai berikut :

“*The most significant differences between these two conceptions is in the role that is assigned to the other in self-definition. Others and the surrounding social context are important in both conceptions, but for the interdependent self, others are included within the boundaries of the self because relations with others in specific contexts are the defining features of the self*”

Maksud dari kutipan di atas menunjukkan bahwa konteks sosial yang mengelilingi diri (*self*) penting, baik dari sudut pandang diri independent dan diri interdependent, karena relasi dengan orang lain di dalam konteks yang khusus adalah penentu masa depan dari diri.

Konsep diri guru adalah cara memandang diri sendiri dengan kecerdasan emosional dan dengan harapan menjadi teladan dalam kerjanya yang akan datang.

Pandangan ini dapat bersifat positif dan negatif. Hal ini tergantung dari pemeliharaan terhadap konsep diri.

Fontaine (1979:20) dalam Stein dan book (2002:73) menyatakan: “orang yang memiliki pengetahuan tentang alam semesta, tetapi tidak mengenal dirinya sendiri, sama saja dengan tidak tahu apa-apa”

Pernyataan di atas mendorong setiap orang untuk memiliki konsep diri yang matang utamanya dalam memahami dirinya sendiri. Konsep diri berpengaruh terhadap munculnya problem yang dihadapi manusia sehari-hari. Masalah rumit yang dihadapi manusia, seringkali berasal dari dirinya sendiri. Banyak manusia tanpa sadar menciptakan mata persoalan masalah yang berakar dari program konsep diri. Seorang dikatakan mempunyai konsep diri yang negatif jika ia menyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak bergairah, dan kehilangan daya tarik terhadap hidup. Orang seperti ini akan cenderung bersifat pesimistik terhadap kehidupan dan kesempatan yang dihadapinya. Ia melihat tantangan sebagai halangan, mudah menyerah sebelum berperang, dan jika ia gagal, akan ada dua pihak yang disalahkan, entah itu menyalahkan diri sendiri, ataupun menyalahkan orang lain. Sebaliknya orang dengan konsep diri positif, akan lebih optimistik, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialaminya.

Menurut Gage dan Berliner (1988:162) “konsep diri adalah mencakup persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri. dan cara apa yang digunakan untuk menjelaskan dirinya”

Berdasarkan defenisi di atas, peneliti menggaris bawahi, dua hal penting yang relevan dengan penelitian ini yaitu: 1) persepsi atau pandangan, pengamatan, pemahaman seseorang terhadap dirinya sendiri, dan 2) aspek perencanaan terhadap dirinya sendiri yang tersirat dalam cara mengungkapkan atau menjelaskan. Konsep diri terbentuk me-

lalui proses belajar. Lingkungan dan pengalaman, memberi pengaruh terhadap pembentukan konsep diri. Sikap serta respons orang lain dan lingkungan akan menjadi bahan informasi bagi seseorang untuk menilai siapa dirinya. Jika lingkungan memberikan sikap dan baik dan positif, maka seseorang akan merasa dirinya cukup berharga sehingga tumbuhlah konsep diri yang positif. Begitupun sebaliknya, jadi seseorang menilai dirinya berdasarkan apa yang ia alami dan dapatkan dari lingkungannya.

Konsep diri bersifat dinamis, artinya tidak luput dari perubahan. Ada aspek yang bisa bertahan dalam jangka waktu tertentu, ada pula yang mudah sekali berubah sesuai dengan situasi sesaat. Dengan sifatnya yang dinamis ini, konsep diri dapat di ubah ke arah yang lebih positif.

Menurut Rini (2002:2) “untuk memiliki konsep diri positif, perlu di ambil langkah-langkah, sebagai berikut: bersifat obyektif dalam mengenal diri sendiri, Hargailah diri sendiri, jangan memusuhi diri sendiri, berpikir positif dan rasional.

Aristoteles, dalam Nicomachean Ethics sebagaimana yang dikutip oleh Secapramana (2003:1) mengatakan bahwa : “siapapun bisa marah, marah itu mudah, tetapi marah pada seseorang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik, bukanlah hal yang mudah”

Berdasarkan kajian mengenai konsep diri di atas, dapatlah disintesis bahwa pandangan seseorang tentang dirinya yang berkaitan dengan aspek fisik, pengalaman diri, dan persoalan yang dihadapi akan mampu melihat potensi diri, minat dan bakat dan talenta untuk dikembangkan. Sementara ia pun harus menyadari bahwa ia tidak dapat melakukan segala sesuatu sekaligus.

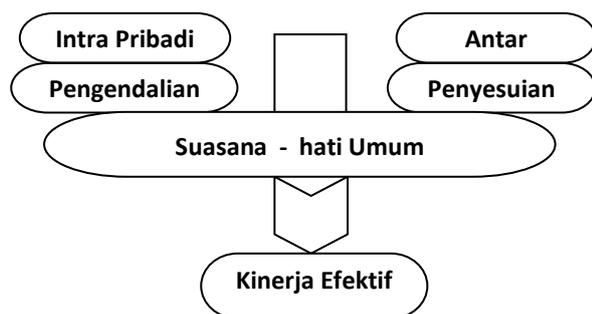
## **2. Kecerdasan Emosional**

Orang yang IQ nya bagus bisa saja mereka tidak berhasil dalam kehidupan pribadi ataupun pekerjaan. Mereka sering membuat kesal orang lain, hingga

kesuksesan kiranya hanya tinggal mimpi. Biasanya mereka tidak tahu penyebabnya, yang tidak lain adalah rendahnya tingkat kecerdasan emosional (EQ) mereka. Secerdas apapun kita, jika membuat kesal orang lain dengan perilaku kasar, tidak tahu cara membawa diri, atau ambruk hanya karena stress sedikit saja, tidak seorangpun akan betah di sekitar kita, sehingga mereka tak akan pernah tahu setinggi apa IQ kita. Seberapa mampu orang mengatasi kesedihan, ketakutan, dan mengelola berbagai sisi emosi dalam dirinya itulah yang dinamakan kecerdasan emosional. Mereka yang emosinya cerdas, ia akan tahu dan mampu menata perasaannya, kapan ia harus marah, sedih, kecewa, dan kapan pula ia boleh gembira.

Bar-On dalam Stein dan Book (2002:30) menyebutkan kecerdasan emosional sebagai : “serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan non kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan”

Bar-On menemukan cara untuk merangkum kecerdasan emosional dengan membagi EQ dalam lima area, seperti dalam model yang di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Kecerdasan Emosional Bar-On**  
 Sumber : ledakan EQ, Stein & Book, (2002:39

Ranah Intra pribadi: berhubungan dengan mengenal dan mengendalikan diri sendiri, yang mencakup kesadaran diri, sikap diri, kemandirian, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

Ranah Antar pribadi: berhubungan dengan ketrampilan bergaul dengan lingkungan dan sesama atau orang lain, yang mencakup berempati dan tanggungjawab.

Penyesuaian Diri: berhubungan dengan melihat sesuatu dengan realistis dan bersikap lentur dalam menghadapi dan memecahkan masalah, yang mencakup uji realitas, fleksibel.

Pengendalian Stress: berhubungan dengan menghadapi dan mengendalikan emosional

Suasana Hati Umum: berhubungan dengan harapan, optimisme dan kebahagiaan dalam hidup

Ismael (2003:2) mengatakan “kecerdasan emosional adalah situasi dimana aspek rohaniah perlu diberi keutamaan dalam kehidupan kita terutama dalam situasi bekerja. Kecerdasan emosional melibatkan proses kesadaran diri, disiplin diri, memahami perasaan dan isi hati orang lain, mempunyai kemahiran intra dan inter personal yang baik untuk berkomunikasi, dan dapat mengendalikan perasaan”.

Salovey dan Mayler dalam Stein dan Book (2002:30) menjelaskan kecerdasan emosional sebagai: “perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual.” Senada dengan Salovey dan Mayler, dalam Secaprana (2003:1). Mengatakan : “kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan ketahanan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (*empati*), untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin”

Goleman (1997:14) dalam mu'tadin, (2003:2) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain (dapat berempati), maka orang tersebut akan memiliki kemudahan dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa: komponen-komponen kecerdasan emosional yang menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari yaitu meliputi ; 1) mengenali emosi diri, 2) mengelola emosi, 3) memotivasi diri, 4) mengenali emosi orang lain, dan 5) membina hubungan dengan orang lain. Ajaran Socrates dalam Secaprana (2003:2) sesuai dengan pernyataan Goleman di atas yang menempatkan pemahaman terhadap diri sendiri sebagai prioritas utama ajaran tersebut berbunyi : "kenalilah dirimu".

Berbagai tulisan mengenai pentingnya kecerdasan emosional telah banyak di kemukakan, antara lain: "para peneliti, pendidik, dan psikolog menyatakan kecerdasan emosional adalah daya pertahanan hidup, bukan sesuatu yang bisa disepelekan, mereka menyatakan bahwa EQ lebih penting daripada IQ, nyatanya EQ meningkatkan IQ, dan pada milenium berikutnya orang yang rendah EQ nya akan menderita"

Sedang menurut Stein dan Book (2002:46) "meskipun anda sangat kreatif dan trampil, namun jika anda tidak mengetahui cara berhubungan dengan orang lain, jika anda suka menghina atau marah atau implusive, tak seorangpun yang betah bersama anda, sehingga tidak bisa menghargai ketrampilan atau kreatifitas yang anda miliki" Selanjutnya Secaprana (2003:1) menyatakan: "ketekunan, kendali dorongan hati dan emosi, penundaan pemuasan yang dipaksakan kepada diri sendiri demi suatu sasaran, kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain (empati), dan manajemen diri merupakan hal yang dapat dipelajari"

Pernyataan di atas mencerminkan rasa optimis untuk mengetahui dan memahami lebih jauh kecerdasan emosional itu. Lebih jauh, Stein dan Book (2003:24) mengatakan: "penelitian tentang kecerdasan emosional telah memperlihatkan bahwa EQ adalah penilaian yang bisa mencegah munculnya perilaku buruk; meningkatkan EQ pada remaja dapat membantu mengurangi resiko tabiat keras berlebihan dan membantu mencegah kebrutalan yang terjadi di sekolah".

Pengembangan kecerdasan emosional di usia dini memberikan seseorang bekal yang baik untuk masa dewasanya.

Berdasarkan kajian mengenai kecerdasan emosional di atas, maka dapat disintesis bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memahami diri sendiri baik intra maupun antar pribadi, kemampuan mengendalikan emosinya dalam mengenali, mengelola, memotivasi emosinya baik intra maupun antar pribadi, serta kemampuan berempati untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain"

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang mempengaruhi sikap dan perilakunya. Menurut Veithzal (2005:55), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Ia juga mengemukakan: "Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)".

Beberapa ahli mengemukakan teori Motivasi diantaranya :

**Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan yang ada antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Selain itu juga ia mengatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmaterial. Teori hierarki kebutuhan menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:



**Gambar 2. Hirarki kebutuhan Maslow(2012:170)**

Handoko (2003:252), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah: “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Selain itu, Nawawi (2003:351) juga menyebutkan pengertian dari motivasi kerja adalah: “Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Menurut Mangkunegara (2002:95) mengatakan mengenai motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Simamora (2004:510), defenisi dari motivasi adalah “Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya ter-

tentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”.

Selain dari beberapa pakar di atas, ada beberapa pakar lain mengemukakan tentang pengertian motivasi dalam hubungannya dengan aktivitas manusia, yaitu Bredoom dan Garry yang dikutip Juwono pada buku Abdurrahmat: (2006:123) mengemukakan: Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Selain itu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (2007:141).

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum menurut Danim (2004: 17) ada empat jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif  
Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencar keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, yaitu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
2. Motivasi negatif  
Motivasi negatif sering kali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan takut tidak diberi gaji. Motivasi yang negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
3. Motivasi dari dalam  
Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waku dia menjalankan

tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam diri pekerjaan itu sendiri

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

### **Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (*the two Factors Theory*)**

Teori Frederick Herzberg, mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*)

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori penting dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Motivasional (*motivation factors*)

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Ini menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Seperti (Umar, 2004:11)

prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu

2. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factors*)

Yang dimaksud dengan faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor ini merupakan keharusan bagi organisasi, yang berhubungan dengan hakekat pekerja yang

ingin memperoleh ketentraman jasmaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus seperti misalnya, lapar–makan–kenyang–lapar. Kebutuhan dalam pekerjaan misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

Masalah yang dihadapi oleh guru berbeda dengan apa yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. Guru, di samping menghadapi permasalahan dalam berhubungan dengan siswa, juga dalam berhubungan dengan kepala sekolah dan pejabat di atasnya. Proses belajar mengajar dalam organisasi sekolah mempunyai masalah tersendiri. Guru sekolah lanjutan pada umumnya berinteraksi dengan banyak siswa setiap hari pada situasi yang hampir sama dan terkadang bersifat pribadi, lebih-lebih guru borongan atau *self-contained classroom*.

Pada umumnya guru relatif jarang berinteraksi dengan supervisor atau pengawas. Pelaksanaan supervisi di sekolah pun berbeda dengan di perusahaan. Postulat teori dua faktor, bahwa ada seperangkat faktor motivasi yang menghasilkan kepuasan, dan ada seperangkat lain (*hygienes*) atau pun faktor pemeliharaan menghasilkan ketidakpuasan. Hal-hal ini tidaklah berlawanan, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda di dalam organisasi.

### **Teori Motivasi prestasi (*Achievement Motivation*) dari Mc. Clelland**

Teoriin menyatakan bahwa seseorang pekerjamemiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada, kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2001:180) yang meliputinya yaitu:

1. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
2. Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Sedangkan pendapat dari Duncen (2002:203) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Faktor-faktor sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap seseorang dapat berubah, sebaliknya apabila seseorang mempunyai sifat positif pada umumnya ia mempunyai motivasi yang kuat dalam dirinya.
2. Pengalaman seseorang bertindak biasanya berdasarkan pada pengalaman mereka pada masa lalu. Ketika mereka melakukan sesuatu tindakan tersebut mendapat sambutan yang baik, maka tindakan itu akan diulang kembali.
3. Harapan seseorang untuk mendapatkan sesuatu semakin kuat pula motivasi yang ada dalam diri mereka.
4. Kepribadian adalah keseluruhan cara yang digunakan seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian berpengaruh terhadap diri seseorang. Sebagai contoh kepribadian seseorang menentukan kecocokan dengan tugasnya yang akan menimbulkan faktor motivasional penting dalam kehidupan organisasionalnya.

Berdasarkan kajian mengenai motivasi kerja di atas, dapatlah disintesis bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dil-

akukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. atau dengan kata lain merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. meningkatkan gairah kerja guru, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi setiap pegawai/guru sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

#### **4. Iklim dan Budaya Organisasi**

Ada beberapa istilah yang kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan kata , yang diterjemahkan dengan iklim seperti *feel, atmosphere, tone dan environment*. Hoy dan Miskell (2004:13) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari lingkungan yang terus-menerus dialami oleh seseorang yang ada dalam suatu organisasi, mempengaruhi tingkah laku, dan berdasar pada perspektif kolektif tingkah laku mereka. selanjutnya Hoy dan Miskell menambahkan bahwa istilah iklim seperti halnya kepribadian pada manusia. Artinya masing-masing organisasi mempunyai ciri kepribadian yang tidak sama dengan organisasi-organisasi yang lain, meskipun organisasi itu dibangun dengan fisik dan bentuk ,atau budaya yang sama. Moos (2005:24) juga menambahkan bahwa iklim organisasi seperti halnya manusia, ada yang sangat berorientasi pada tugas, demokratis, formal, terbuka atau tertutup.

Pengaruh internal dan eksternal terkait dengan iklim organisasi. Iklim organisasi dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang penting, karena iklim organisasi yang serasi atau kondusif akan dapat mendorong peningkatan kinerja dan sebaliknya iklim yang bertentangan dengan kebutuhan anggota akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kuswadi (2004:48) menyatakan tentang iklim organisasi merupakan “cara yang sangat baik untuk menilai sampai seberapa jauh mutu kepemimpinan seseorang dalam mengelola atau mengoptimalkan suasana/lingkungan kerja bagi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipimpinya”

Sedangkan Adya Barata (2004:39-40) menyatakan tentang iklim organisasi atau budaya dan suasana kerja dimana pegawai/karyawan pada suatu organisasi/perusahaan sebenarnya sangat mendambakan suatu kebersamaan diantara seluruh jajaran pegawai, karena mereka menginginkan suasana dan lingkungan kerja yang damai, sehingga rasa kebersamaan itu, mampu menumbuhkan iklim kerjasama yang baik untuk kelangsungan berjalannya organisasi/perusahaan. Prinsipnya kerjasama dan kebersamaan adalah modal utama untuk menunjang kelangsungan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan kajian mengenai Iklim organisasi diatas, dapatlah disintesis bahwa Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan guru sehubungan dengan organisasinya yang berkaitan dengan sikap, tindakan, perilaku dalam melaksanakan tugas pembelajaran pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua. Iklim organisasi dalam lingkungan sekolah adalah segala situasi dan kondisi yang muncul akibat hubungan antara guru dan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khusus dari organisasi dan mempengaruhi proses belajar-mengajar.

Budaya pasti terbentuk dalam organisasi seiring dengan berjalannya waktu dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya merupakan produk dari suatu komunitas, terdiri dari nilai-nilai yang diyakini dan dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi/komunitas dan dijadikan perekat dan pedoman dalam kehidupan dan pemecahan dalam masalah. Budaya juga merupakan pembeda antara suatu komunitas dengan komunitas lainnya. Menurut Schein (1992:33) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota ter-

masuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi

1. ima sebagai anggota organisasi sepenuhnya.
2. *Organizational Climate*, ada suatu "feeling" yang menyeluruh yang dibawa oleh physical lay out , cara para anggota organisasi berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan atau pihak luar lainnya.

Schein (1992:40) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki tiga tingkatan, yaitu :

- a. Artifak merupakan sesuatu yang dapat dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni atau sesuatu yang bisa didengar.
- b. Nilai (*Value*) merupakan tingkatan yang berhubungan dengan perbuatan atau tingkah laku, sehingga *value* dapat diukur dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui konsensus sosial.
- c. Asumsi dasar (*Basic Assumption*) adalah hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia. Asumsi dasar dapat diartikan suatu filosofi atau keyakinan, yaitu suatu yang tidak dapat dilihat oleh mata tapi hal tersebut ada.

## 5. Kinerja guru

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyampaikan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Siswanto Bejo (2005:195) prestasi kerja adalah: hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara Gomez (2001:142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Tony Setiawan (2012:89) mengemukakan: penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan 2 hal sebagai persyaratan :

- 1) Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas, meliputi :
  - o Relevansi, berarti harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja.
  - o Reliabilitas, berarti harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja.
  - o Diskriminasi, berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran
- 2) Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sangat penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja/prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu.

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: “Guru ada-

lah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa: Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998 : 98).

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan Motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kajian mengenai kinerja guru di atas, dapatlah disintesis bahwa tercapainya tujuan organisasi diharapkan tercapai pula tujuan individu para anggota organisasi tersebut. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Seorang pegawai akan bersedia dan termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai keinginan,

kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai pula.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data yang cenderung berbentuk kata-kata.

Moleong (2010:6) mendefinisikan penelitian kualitatif ialah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Penelitian ini menitikberatkan pada perolehan data dalam situasi yang wajar, berdasarkan pengamatan, wawancara, dan penelaan dokumen Instrumen penelitian

#### a. Instrumen Penelitian

Penulis sebagai instrumen penelitian berperan secara langsung dan aktif dalam mengumpulkan data di lapangan (pengamatan berperan serta). Penulis bertugas menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, menilai kualitas data, melakukan analisis data, mengolah data, dan menyimpulkan penemuannya. Instrumen pendukung berupa ceklist, membuat pedoman observasi, pedoman wawancara, dan membuat catatan lapangan.

#### b. Pemilihan partisipan

Informan diperoleh melalui keterangan pihak-pihak yang berwenang di SMP Negeri 1 Nabire-Papua dan berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh penulis. Informan adalah orang yang telah memahami kondisi dan latar belakang SMP Negeri 1 Nabire-Papua dalam hal ini mengenai keberadaan guru. Informan akan membantu penulis dalam menentukan nama-nama partisipan terpilih. Partisipan diidentifikasi dan dipilih berdasarkan kemam-

puanya untuk terlibat aktif dalam penelitian.

**c. Data dan Sumber Data**

Data yang dikumpulkan berupa catatan lapangan, hasil wawancara, hasil observasi dan dokumen-dokumen terkait sehubungan dengan kondisi aktual keberadaan guru.

Sumber data atau partisipan adalah kepala sekolah, guru, siswa dan orangtua yang terlibat dalam kondisi aktual keberadaan guru. Sumber data dapat bertambah sesuai dengan keperluan dan pengembangan yang terjadi pada saat dilakukan pengumpulan data di lapangan. Pemilihan partisipan berdasarkan kebutuhan penelitian dan acuan teori yang digunakan.

**d. Prosedur dan pengumpulan data**

Prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut :

**Tahap pra-lapangan**

- a. Tahapan yang dilakukan adalah menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, dan menilai lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan persoalan etika penelitian.
- b. Menyusun instrumen pengumpulan data, pedoman wawancara dan ceklist pengamatan.

**Tahap pekerjaan lapangan**

Tahap ini dilakukan memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan, serta berperan sambil mengumpulkan data.

Pada tahap ini, penulis memulai langkah pengumpulan datanya melalui :

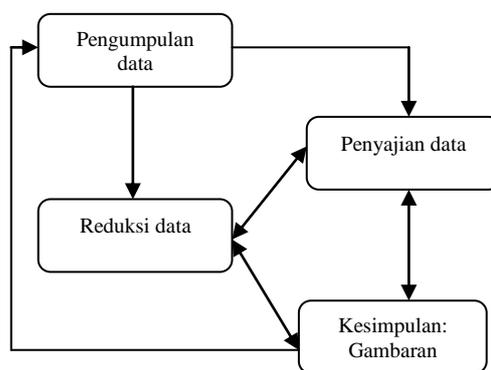
- a. Penulis melakukan pengamatan dengan cara mengumpulkan data langsung dari lapangan. Data yang diamati berupa gambaran tentang sikap, perilaku, tindakan dan keseluruhan interaksi dengan semua informan tadi dan penulis mengamati aktivitas / kegiatan informan

- b. Langkah selanjutnya penulis mengadakan wawancara untuk mendapatkan informasi yang tidak diperoleh melalui pengamatan. Hasil wawancara menjadi jalan masuk memahami kondisi dan dampak dari kinerja guru
- c. Selanjutnya penulis membuat catatan lapangan sesuai hasil pengamatan dan wawancara.
- d. Berikutnya penulis akan menelaah berbagai dokumen terkait dan dikaitkan dengan hasil pengamatan, wawancara dan bukti-bukti nyata kondisi aktual keberadaan guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua.

**e. Analisis data**

Setelah proses pengumpulan data, penulis melakukan analisis data, Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan data.

Selanjutnya Miles dan Huberman seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2008:337) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.



**Gambar 3. Komponen dalam Analisis data (interactive model)**

Sumber: Telah diolah kembali berdasarkan Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono (2008:338)

Sesuai dengan Gambar, analisis data dilakukan secara induktif sesuai dengan model analisis data Miles, dan Huberman, dengan komponen-komponen analisa dan model interaktif mengalir yaitu dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan kesimpulan. Proses analisis data dalam penelitian ini adalah: *pengumpulan data* yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dari lapangan baik berupa catatan di lapangan, dokumen, gambar, dan sebagainya untuk dilakukan pemeriksaan kembali, diatur dan diurutkan.

*Reduksi data* adalah membuat rangkaian pembahasan terhadap data, mengolah data “kasar” yang diperoleh di lapangan.

*Sajian data* ini mengandung penulis untuk memotret sebagian atau keseluruhan gambaran yang diperoleh di lapangan untuk disusun secara sistematis.

*Gambaran data* merupakan penelaan makna berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan kemudian mencari pola hubungan serta hal-hal yang sering timbul. Berdasarkan data yang diperoleh kemudian disusun kesimpulan-kesimpulan untuk selanjutnya dilakukan verifikasi.

Seluruh komponen tersebut saling terkait. Pertama-tama penulis melakukan penelitian di lapangan melalui pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen yang disebut pengumpulan data. Sehubungan dengan banyaknya data yang dikumpul maka dilakukan reduksi data. Langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Berikutnya adalah melakukan gambaran data.

Penulis melakukan analisis data bersamaan dengan tahap pengumpulan data, interpretasi data dan penulisan laporan naratif. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis data secara interaktif dengan proses reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Selain itu juga penulis memakai teknik matrik analisis SWOT.

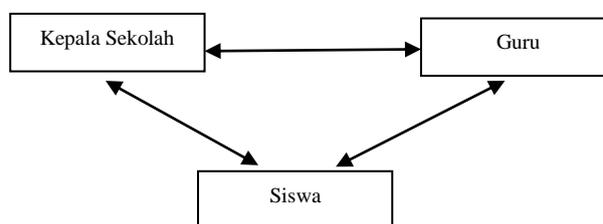
#### f. Pemeriksaan Keabsahan Data (gunakan triangulasi, lainnya)

Dalam melakukan penelitian, penulis patut melakukan pemeriksaan terhadap data dan keterangan yang berhasil diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara. Hal ini perlu dilakukan agar hasil penelitian bersifat akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara moral bagi kepentingan banyak orang/pihak.

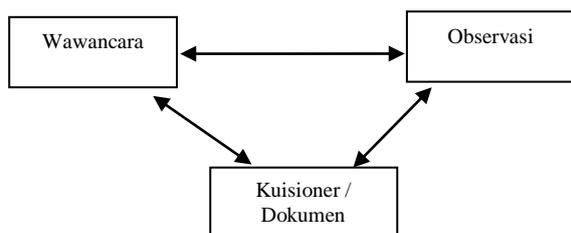
Menurut Moleong (2010:324) untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Terdapat empat kriteria yang digunakan untuk melaksanakan teknik pemeriksaan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*)

Penulis menerapkan keempat uji keabsahan data tersebut namun hal yang diutamakan adalah iju kredibilitas data.

Penulis melakukan triangulasi dalam rangka menjamin obyektivitas dan kredibilitas data yang diperoleh. Melaksanakan triangulasi data dilakukan dengan cara mengecek kebenaran dari berbagai data yang telah diperoleh dengan cara membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber yang lain ataupun dari sumber yang sama namun dengan waktu yang berbeda juga dengan menggunakan metode yang berlainan. Penulis melakukan triangulasi dengan triangulasi sumber lain dan triangulasi teknik pengumpulan data seperti tampak pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. Triangulasi dengan tiga sumber data  
Sumber : Sugiyono (2008:372)



**Gambar 5. Triangulasi dengan Tiga teknik pengumpulan data**  
Sumber: Sugiyono (2008:372)

#### D. Deskripsi Dan Pengolahan Data

Data yang diperoleh dilapangan dikelompokkan menjadi beberapa bagian yaitu:

##### 1. Hasil pengamatan

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan hasil pengamatan merupakan sekumpulan kegiatan yang dilakukan dalam lingkungan SMP Negeri 1 Nabire-Papua baik intra maupun ekstra. Kegiatan tersebut antara lain : intra sekolah : proses KBM , olahraga, upacara bendera, aktifitas guru dan siswa, ekstra sekolah: meliputi drumband, karakte, pramuka. Untuk kegiatan ekstra kurang lebih 1 semester ini tidak berjalan disebabkan karena:

- a) Sekolah masih terus mencari pelatih dalam ketiga kegiatan ekstra tersebut.
- b) Anak-anak dilarang untuk latihan di sekolah , karena tidak menjaga kebersihan sekolah.

##### 2. Hasil wawancara

Berdasarkan kegiatan wawancara, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari informan untuk diolah menjadi transkrip wawancara.

Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, guru, orangtua, siswa 6, dan Ketua OSIS.

##### 3. Studi dokumentasi.

dengan hasil dokumen berupa, latar belakang Kabupaten Nabire Papua Tengah dan SMP Negeri 1 Nabire-Papua. Selain itu juga hasil temuan berupa pengamatan langsung oleh penulis dan

pengamatan tidak langsung berupa sumber data/referan yang lain baik buku-buku maupun telepon untuk mendapati data awal. Sehingga dari pengamatan ini maka penulis turun langsung ke lapangan, untuk mendapatkan data yang akurat.

Data wawancara Studi dokumentasi dilakukan selama penelitian berlangsung melalui kunjungan penulis pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua, pengamatan pada setiap aktivitas yang terjadi di Sekolah, referensi dari pihak-pihak tertentu, perpustakaan, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang KBM, ruang laboratorium bahasa, komputer dan IPA, ruang kesenian.

Data yang dikumpulkan dapat berupa data dokumen sekolah, foto-foto, alat rekaman

Keseluruhan data yang diperoleh tersebut diolah dalam bentuk deskriptif pada Sub bab temuan hasil penelitian selanjutnya dirangkai dalam sub bab pembahasan temuan hasil penelitian.

##### 4. Temuan hasil penelitian

Berdasarkan hasil temuan aktual yang telah diuraikan di atas yakni hasil eksplorasi data lapangan baik berupa fakta, informasi, fenomena maupun interpretasi yang berkaitan dengan fokus penelitian maka perlu dibahas dan di analisis sehingga dapat memberikan makna terhadap data hasil eksplorasi tersebut. Adapun temuan-temuan hasil penelitian tersebut diawali berupa apa yang akan di tanyakan kepada informan sesuai hasil observasi, dan penulis membuat beberapa pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh informan.

**Hasil Dokumentasi:** Jumlah penduduk Kabupaten Nabire sesuai data dari Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Nabire, hingga akhir tahun 2011 sebanyak 174.682 jiwa yang terdiri dari laki-laki 94.438 jiwa dan perempuan 80.244 jiwa.

Pendidikan merupakan salah satu bidang dari lima bidang pembangunan yang mendapat perhatian penting pemerintah daerah Kabupaten Nabire dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah ini. Salah satu cara untuk mengetahui kualitas tingkat pendidikan masyarakat adalah dengan mengetahui seberapa besar angka partisipasi pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Misalkan SD Angka Partisipasi Kasar (APK) 160,92% dan Angka Partisipasi Murni (APM) 127,45%. SMP Angka Partisipasi Kasar (APK) 196,34% dan Angka Partisipasi Murni (APM) 63,66%. Jumlah Sekolah SMP/MTs 36 Sekolah dengan jumlah ruangan 189 dengan kondisi baik 183 ruangan. Sarana prasarana pendukung pendidikan di Kabupaten Nabire berdasarkan tahun 2009 SMP dengan perpustakaan 21 Laboratorium 23 dan Lapangan Olahraga/Lapangan bermain 32. Jumlah buku yang ada pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Nabire tahun 2009 untuk menunjang pendidikan di Nabire berjumlah 3.504. jumlah Siswa SMP Kabupaten Nabire tahun 2009 adalah 5.913 orang dengan jumlah pendidik 504 pendidik.

Nama sekolah yang penulis lakukan penelitian adalah sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Nabire-Papua. Bertempat di Jalan R.E. Marthadinata, Kecamatan Nabarua/Nabire Kabupaten/Kota Nabire. Sekolah ini didirikan tahun 1971 dan tahun Penegriannya adalah 1984. Dengan kepemilikan tanah/bangunan milik pemerintah. Luas tanah sekolah ini/Statusnya 17.840 m<sup>2</sup>, dengan Luas bangunan 2.230 m<sup>2</sup>. SMP Negeri 1 Nabire-Papua memiliki Jenjang Akreditasi B (baik), dimana kategori sekolah sekarang ini adalah Sekolah Standard Nasional Mandiri (SSNM) dari tahun 2007 dibawah kepemimpinan kepala sekolah saat itu sampai sekarang adalah P. Musendi, S.Pd, M.Pd. dengan Nomor Statistik/NSS/ NSM/ND adalah 20.1.25.09.01.001.

**a. Visi dan Misi Sekolah**

Visi Sekolah adalah **“UNGGUL DALAM PRESTASI AKADEMIK MAUPUN NON AKADEMIK YANG BERSUMBER PADA IMTAQ Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Nabire-Papua.**

**b. Jumlah Guru, Karyawan dan Siswa**

SMP Negeri 1 Nabire memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Data tenaga pendidik dan kependidikan**

| No | Jumlah Guru/staf   | Jumlah                   |
|----|--|--------------------------|
| 1  | Guru Tetap (GT/PNS)  | 34                       |
| 2  | Guru Tidak Tetap (GTT/Guru Bantu)                                    | 14                       |
| 3  | Guru laki-laki   | 22                       |
| 4  | Guru Perempuan   | 26                       |
| 5  | Guru Pendidikan S2   | 2                        |
| 6  | Guru Pendidikan S1   | 37                       |
| 7  | Guru pendidikan D3   | 4                        |
| 8  | Guru Pendidikan D2   | 3                        |
| 9  | Guru pendidikan D1/PGSLP   | 2                        |
| 10 | Guru pndatang  | 39                       |
| 11 | Guru putra daerah  | 9                        |
|    | <b>Total Guru</b>  | <b>48</b>                |
| 12 | Tenaga Kependidikan Total<br>Terdiri dari:<br>laki-laki<br>perempuan | 7<br>3<br>4              |
| 13 | Pegawai Tetap  | 4                        |
| 14 | Pegawai tidak Tetap  | 3                        |
| 15 | Pustakawan   | 1                        |
| 16 | Laboran IPA/Bahasa/Komputer  | 1                        |
| 17 | Staf Tata Usaha (PNS)  | 4                        |
| 18 | <b>SISWA</b>   |                          |
| 19 | Kelas VII laki-laki<br>Kelas VII Perempuan<br><b>Total</b>           | 139<br>176<br><b>315</b> |
| 20 | Kelas VIII Laki-laki<br>Kelas VIII perempuan<br><b>Total</b>         | 161<br>158<br><b>319</b> |
| 21 | Kelas IX laki-laki<br>Kelas IX perempuan<br><b>Total</b>             | 151<br>147<br><b>298</b> |
| 22 | <b>Total Siswa kelas VII,VIII,IX</b>                                 | <b>932</b>               |
| 23 | <b>Total Siswa beragama Islam</b>                                    | <b>522</b>               |
| 24 | <b>Total Siswa beragama Kristen</b>                                  | <b>381</b>               |
| 25 | <b>Protestan</b><br><b>Total Siswa beragama Kristen Katolik</b>      | <b>33</b>                |
| 26 | <b>Total Siswa beragamaHindu dan budha</b>                           | <b>5</b>                 |
| 27 | <b>Total Siswa Non Papua</b>   | <b>689</b>               |
| 28 | <b>Total Siswa anakputra daerah</b>                                  | <b>233</b>               |

| No | Jumlah Guru/staf                   | Jumlah |
|----|------------------------------------|--------|
| 29 | Penerimaan Siswa 3 tahun terakhir: |        |
|    | Tahun 2010/2011                    | 331    |
|    | Tahun 2011/2012                    | 335    |
|    | Tahun 2012/2013                    | 326    |
| 30 | Lulusan Siswa 3 tahun terakhir:    |        |
|    | Tahun 2009/2010                    | 284    |
|    | Tahun 2010/2011                    | 282    |
|    | Tahun 2011/2012                    | 245    |

**c. Prestasi Siswa dan Guru**

Data yang diperoleh 3 tahun terakhir mengenai prestasi Guru dan Siswa yang diraih adalah :

**Tabel 2.**  
**Prestasi siswa dan guru**

| NO | NAMA SISWA/ GURU                             | JENIS LOMBA                               | TA-HUN | KET-ERANGAN   |
|----|--|---|--------|---|
| 1  | Siswa team (Afriq, Aulin, Anggit)            | PENTAS PAI (Pendidikan Agama Islam)       | 2010   | Juara I untuk tingkat Kabupaten dan tingkat Propinsi                          |
| 2  | Siswa team (Mulyatul, Mubajira, Siti Aminah) | LPTQ                                      | 2011   | Juara III tingkat kabupaten   |
| 3  | Siswa Team (Khairul, M, Hafid, Soleman)      | Pentas PAI                                | 2012   | Juara I tingkat Kabupaten dan tingkat propinsi                                |
| 4  | Team sepakbola SMP N 1 Nabire                | Sepak bola antar SMP negeri maupun swasta | 2010   | Juara II tingkat Kabupaten  |
| 5  | Team sepakbola SMP N 1 Nabire                | Porseni                                   | 2011   | Juara III tingkat kabupaten   |
| 6  | Team basket Putra SMP N 1 Nabire             | Porseni                                   | 2011   | Juara III tingkat kabupaten   |
| 7  | Team Sepakbola SMP N 1 Nabire                | Porseni                                   | 2012   | Juara III tingkat kabupaten   |
| 8  | Guru Bpk Irwan                               | Guru berprestasi                          | 2010   | Finalis 10 besar tingkat kabupaten  |
| 9  | Guru Bpk Irwan                               | Studi banding Guru papua di australia     | 2011   | Mewakili kabupaten untuk mengikuti studi banding Guru-Guru anak putra daerah. |
| 10 | Team Yospan                                  | Porseni                                   | 2011   | Juara harapan I tingkat kabupaten   |
| 11 | Team Yospan                                  | Porseni                                   | 2012   | Juara II tingkat kabupaten.   |

**Tabel 3.**  
**Hasil wawancara**

| NO | Aspek Kinerja Guru          | Temuan   |
|----|-----------------------------|--|
| 1  | <b>Konsep diri</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menyangkut dengan aspek fisiknya. dilihat dari:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guru memiliki penampilan rapi, bersih dan sehat dalam mengajar</li> <li>✓ Guru memiliki percaya diri yang besar dalam melakukan kinerjanya.</li> </ul> </li> <li>➤ Aspek Pengalaman diri. Dilihat dari:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guru mengetahui kelemahan dan kekurangan yang dimiliki,</li> <li>✓ Guru saling bertukar pengalaman dalam mengembangkan prestasinya ke arah yang baik.</li> <li>✓ Guru berusaha untuk mengembangkan prestasinya dengan cara belajar dari orang lain dan media disekitarnya.</li> <li>✓ Guru mampu menunjukkan talenta yang dimilikinya dalam mengembangkan potensi diri yang ada</li> </ul> </li> <li>➤ Aspek persoalan yang dihadapi. Dilihat dari:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kemampuan guru dalam menganalisa dan memecahkan masalah</li> <li>✓ Kemampuan guru dalam menyelesaikan masalah yang terjadi secara bersama-sama.</li> </ul> </li> </ul> |
| 2  | <b>Kecerdasan emosional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Guru mampu memahami diri sendiri yang berkaitan dengan kelemahan dan kelebihan yang ada baik intra maupun antar pribadi.</li> <li>➤ Guru mampu mengendalikan, mengontrol, mengelola emosinya. Ini terbukti setiap situasi dan kondisi di sekolah yang terjadi. Ketika guru marah, tidak suka, senyum, dan sebagainya.</li> <li>➤ Guru mampu untuk dapat berempati dengan orang lain, dalam hal berempati dengan emosi yang baik dan berempati dengan emosi yang tidak baik. Dilihat dari kasus untuk dapat melakukan hal itu.</li> </ul>  |
| 3  | <b>Motivasi kerja</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ada guru yang memiliki rasa tanggungjawab, tetapi ada juga guru yang kurang memiliki rasa tanggungjawab dalam mengajar, misalnya masih ada kelas yang kosong ketika jam pelajaran.</li> <li>➤ Ada guru yang memotivasi dirinya tinggi, tetapi dijumpai juga guru masih kurang memotivasi diri, dalam hal ini mengajar, seperti lebih banyak menyuruh siswa mencatat, sementara guru tidak masuk mengajar karena bercerita di ru-</li> </ul>   |

| NO | Aspek Kinerja Guru | Temuan   |
|----|--------------------|--|
|    |                    | <p>ang guru.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Guru masih kurang menumbuhkan disiplin yang tinggi, terbukti masih adanya guru yang suka datang terlambat ke sekolah.</li> <li>➤ Kemauan guru untuk mengembangkan potensi diri besar, tetapi ada juga guru yang kurang mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kreativitasnya dan partisipasinya, misalnya dalam hal pengenalan akan komputer, berbahasa Inggris.</li> <li>➤ Guru mampu melaksanakan program untuk target kurikulum diselesaikan, dengan tujuan bisa memiliki harapan masa depan yang baik.</li> <li>➤ Pemberian penghargaan kepada guru kurang berjalan dengan optimal.</li> <li>➤ Adanya persaingan yang sehat, dalam hal saling menopang dalam kerja. dan segelintir guru saja yang melakukan persaingan yang tidak sehat tetapi tidak terlihat secara langsung.</li> </ul> |
| 4  | Iklm dan budaya    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ini menyangkut aspek struktur tugas. Mencakup kejelasan tanggungjawab dan wewenang dalam pelaksanaan tugas sesuai pendistribusian tugas yang ada.</li> <li>➤ Guru merasa aman, nyaman, ketika ada perlindungan dan pengayoman dari pimpinan terhadap bawahannya, serta adanya hubungan yang harmonis dan dukungan positif dari pimpinan kepada bawahannya.</li> <li>➤ Adanya sikap keterbukaan</li> <li>➤ Guru berani mengambil resiko dan memiliki rasa kepercayaan, ini dilihat dari ketika guru dalam pengambilan keputusan yang mendasar pada setiap situasi yang sulit.</li> <li>➤ Tingkat kesejahteraan guru diperhatikan.</li> </ul>   |
| 5  | Kinerja guru       | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menyangkut aspek, kemampuan merencanakan pembelajaran dan merumuskan tujuan</li> <li>➤ Mengelola kegiatan ekstrakurikuler</li> <li>➤ Menggunakan dan memanfaatkan multi media</li> <li>➤ Berkomunikasi interaktif dengan baik. Misalnya dalam hal pergaulan dan bahasa yang digunakan</li> <li>➤ Kemampuan guru dalam penguasaan materi</li> <li>➤ Kemampuan guru dalam pelaksanaan, pengelolaan sampai tahap mengevaluasi pembelajaran.</li> </ul>   |

## E. Pembahasan Temuan Hasil Penelitian

Temuan hasil penelitian merupakan kumpulan dari hasil penemuan fakta dan data yang berhasil dilakukan selama penelitian.

### Hasil Pengamatan

Selama penulis mengamati bahwa begitu banyak aktifitas yang dilakukan di sekolah ini. Baik itu aktifitas belajar mengajar. guru ada yang dengan semangat dan aktif melakukan diskusi dengan siswa, ada juga guru hanya menerangkan dengan cara duduk dari awal hingga akhir pelajaran, ada guru yang bebas bergerak, baik di depan kelas, berjalan di menuju siswa maupun duduk. Jika siswa yang tidak perhatian kepada guru menerangkan maka guru akan menasehati dalam bentuk kata-kata, tetapi kalau kesalahan yang dibut siswa sudah melanggar etika dan norma atau tidak pernah membuat pekerjaan rumah, maka tindakan guru akan berlaku. Selama pengamatan terlihat bahwa ruang dan bangunan sekolah berbentuk semi permanen dikarenakan kabupaten Nabire merupakan kota rawan gempa, sehingga tidak boleh membuat bangunan lebih dari 2 lantai, sehingga sekolah ini tidak bertingkat. Sekolah ini kurang dihiasi dengan lingkungan hidup dan apotik hidup. oleh sebab itu direncanakan ke depan akan dilakukan penghijauan bagi sekolah ini.

Selain itu juga guru ketika tidak ada jam mengajar dan walaupun ada biasanya meminta ijin guru piket untuk keluar sebentar, baik dalam hal menjemput anak di sekolah, mengantar anak ke sekolah, ataupun ijin yang lain. Dalam pengamatan juga terlihat cara pergaulan dan komunikasi di sekolah ini, baik dan sering bercanda sesama rekan guru, tetapi masih dalam batas-batas kewajaran dan saling menghormati. Guru dan siswa juga masih batas normal, terkadang guru bercanda kepada siswa dan dilihat siswa suka dan senang dengan guru yang tipe baik, tegas, tetapi juga humoris. Siswa selalu dipukul, di marah, di cubit ka-

rena ulah dan tingkah laku siswa sendiri. Tapi ada juga siswa yang ketika dimarahi langsung dengar dan ada juga siswa yang ketika dimarahi masih terus mengulangi dan tidak mau merubah sikap apa yang guru bilang. Dalam sehari-hari sering dikatakan "siswa ini memang kepala batu, artinya keras kepala dan susah untuk dibilang" sehingga membuat emosi guru memuncak. Anak ini terkenal nakal bukan hanya pada satu guru tetapi hampir sebagian besar guru-guru mengatakan, karena siswa tersebut selalu membuat ulah dan aksi yang menunjukkan kenakalannya.

### Hasil Dokumentasi

Semua yang di dapat oleh penulis baik berupa dokumen surat-surat, hasil foto-foto, rekaman dan juga tulisan. Itu semua dapat di lihat pada lampiran. Sehingga pembahasannya akan kita lihat pada lampiran tersebut.

### Hasil Wawancara

Berbagai pendapat dari berbagai informan:

#### 1. Konsep diri guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua

Konsep diri guru merupakan cara memandang diri sendiri mereka sebagai guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua. Konsep diri guru adalah pandangan guru tentang dirinya yang berkaitan dengan aspek fisik, aspek pengalaman diri, dan aspek menghadapi persoalan. Untuk mengenal konsep diri seseorang kita harus mengetahui kemampuan mengenali kondisi fisik diri, harus mengenali bagaimana cara mereka mengembangkan diri untuk bisa mencapai kinerja yang baik dan prestasi yang baik, serta harus mengenali kekurangan dan kelemahan serta harus bisa menghadapi setiap permasalahan yang terjadi pada diri seseorang.

Konsep diri guru terlihat dari penampilan, karena guru sebagai cermin. Guru memiliki penampilan yang rapi, bersih, dan kondisi fisik harus sehat. Guru ada yang tegas tetapi ada juga yang kurang tegas. Guru

yang tegas artinya memiliki percaya diri, memarahi siswa ketika berbuat salah dan memberi hukuman sesuai tindakannya yang salah. Tegas ketika memberikan materi, mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa, menggunakan bahasa Indonesia dan diselingi dengan humoris yang pada prinsipnya mengajar dengan santai tetapi serius. Sementara guru yang tidak tegas misalnya siswa yang ribut dan bermain, Guru tidak memarahinya, guru masuk ke kelas dengan kemeja gantung diluar, bahkan guru yang mengajar sambil diselingi merokok, bahkan setiap masuk ke kelas guru hanya menyuruh mencatat dan memberika tugas.

Konsep diri guru merupakan langkah awal untuk mereka mengetahui dulu siapa diri mereka. Ini berkaitan dengan aspek pengalaman diri. Sebagian besar guru mengetahui kelemahan dan kekurangan mereka dan mengetahui konsep diri mereka belum baik. apa yang mereka lakukan belum tentu benar menurut mereka, karena selalu dinilai oleh orang lain. Pada prinsipnya guru selalu ingin berusaha tampil yang terbaik, tetapi tidak terlepas dari penilaian orang lain juga tentang diri mereka. Dengan pengalaman diri mereka, ternyata di antara rekan guru sudah melakukan saling bertukar pikiran dan pengalaman, saling berbagi misalnya dalam pengalaman membuat, memecahkan materi pembelajaran. Ada guru yang kurang paham dan mengerti, mereka sharing dengan rekan guru lain yang serumpun mata pelajarannya. Dengan pembentukan konsep diri berdasarkan pengalaman diri ini, guru siap menerima tantangan yang dihadapi dan siap menerima perubahan yang terjadi ke arah positif. Demi mengembangkan potensi diri dan talentanya ada guru yang siap berbagi dan siap membantu rekan guru lain. Guru siap menerima masukan dan berusaha belajar dari orang lain dan lingkungan sekitar berupa media yang ada atau pengalaman hidup orang lain yang lebih baik untuk pengembangan prestasi dirinya. Dalam diri seorang guru tidak boleh ada kata malu untuk mau membentuk konsep diri yang baik.

Tetapi tidak menutup kemungkinan masih ada juga guru yang konsep dirinya tertutup, dalam arti menutup diri, tidak mau meniru dengan orang lain. Konsep diri yang dibangun oleh guru adalah sikap guru dalam mengenal dan memahami diri sendiri. Serta bisa menerima apa yang mereka lihat dari orang lain dan itu baik bagi mereka. Konsep diri guru seharusnya selalu belajar karena selalu adanya perubahan dan perkembangan zaman.

Konsep diri guru seyogyanya menjadi cermin bagi guru yang lain dan juga bagi siswa. Ini berhubungan juga dengan aspek setiap persoalan yang dihadapi guru. Ketika guru yang memiliki konsep diri yang tinggi, tentunya masalah apapun yang dihadapinya akan dapat terselesaikan dengan baik, dan berusaha mencari, menganalisa dan menyelesaikan setiap masalah yang ada. Misalnya salah paham yang terjadi antar sesama rekan guru dalam bekerja, dalam menyampaikan materi yang keliru, guru yang konsep dirinya baik dengan emosi baik tentunya akan segera menyelesaikan masalah tersebut. Tetapi kalau konsep diri guru rendah, maka setiap permasalahan yang terjadi akan diselesaikan dengan emosi buruk, dan juga bisa berlarut-larut membiarkan masalah tersebut. Dan hampir sebagian besar, dari hasil pengamatan bahwa guru sudah bisa dikatakan memiliki konsep diri yang baik. Baik aspek fisiknya, aspek pengalaman diri maupun aspek persoalan yang dihadapi.

Seorang guru ketika memiliki konsep diri yang baik/tinggi tentunya setiap permasalahan yang terjadi di sekolah baik antara guru dan guru atau guru dan siswa, itu semua akan terselesaikan dengan baik pula. Dan guru harus konsisten setiap permasalahan yang dihadapinya. Tetapi masih ada juga konsep diri guru rendah, artinya bahwa ketika masalah yang dihadapi dibiarkan berlarut-larut masalah tersebut dan tidak dapat menyelesaikannya. Konsep diri guru baik terlihat ketika siswa menyukai guru tersebut karena baik, tegas dalam mengajar, menyampaikan materi pembelajaran,

disiplin, suka bergaul dan menganggap siswa sebagai adik, sahabat, dan dalam mengajar selalu santai tapi serius dan suka humoris.

Oleh sebab itu dari apa yang diuraikan di atas maka dapat dikatakan bahwa Konsep diri guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua bisa dikatakan baik, sehubungan dengan beberapa indikator terkait satu dengan yang lain nyata dan jelas. Karena konsep diri guru bukan dibentuk hanya melalui perkataan, bukan hanya melalui perbuatan tetapi dua komponen ini yang utama.

## **2. Kecerdasan emosional guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua**

Kecerdasan emosional guru itu merupakan kemampuan-kemampuan guru dalam memahami dirinya sendiri yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dan berhubungan dengan konsep diri, guru bisa mengendalikan, mengelola dan mengontrol emosinya dalam setiap situasi yang dihadapi, serta guru turut berempati untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain. Reaksi yang berbeda-beda dari masing-masing orang menunjukkan terdapat berbagai macam karakter dan menunjukkan perbedaan kepribadian dalam kecerdasan emosionalnya. Itu berarti kecerdasan emosional seseorang dengan yang lain berbeda pula. Misalnya ada guru yang marah, ada senyum, ada yang tidak suka, ada yang pendiam, ada yang suaranya keras, dan sebagainya.

Jika terjadinya interaksi psiko-fisik itu akan mengarah kepada tingkah laku manusia. Dan kecerdasan emosional jua akan berperan. Dari hasil observasi dan wawancara didapati bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah, yaitu marah. Tetapi tidak semua guru di sekolah ini jahat karena selalu marah. Ada juga guru yang kecerdasan emosionalnya tinggi, artinya guru tersebut cerdas dalam mengontrol emosinya, mengelola dan mengendalikan emosinya. guru tetap marah tetapi tidak dengan emosional yang memuncak,

sebaliknya cerdas untuk bisa marah sesuai situasi yang terjadi. Guru emosionalnya tidak terkontrol atau tidak dapat dikendalikan karena faktor situasi dan kondisi yang terjadi saat itu. Ada yang spontan, bahkan ada yang meledak ketika melihat tingkah laku siswa yang ketika sudah diberikan nasehat melalui perkataan tetapi tidak mendengarkan. Dan ini membuat guru memuncak marah, bahkan dengan melakukan tindakan fisik seperti mencubit, memukul dengan tangan, menampar, memukul dengan rotan/penggaris. Kecerdasan emosional guru bisa saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran, atau melalui pengalaman-pengalaman, pendidikan dan lain-lain. Artinya guru yang emosionalnya rendah tentunya pengendalian diri dan pengontrolan diri tidak dapat menguasainya atau tidak memilikinya, sehingga sebenarnya mengetahui dan memahami kelemahan dan kelebihan dirinya, tetapi tidak dapat mengontrol emosi dirinya.

Guru yang memiliki kecerdasan emosionalnya tinggi dalam bekerja akan lebih fleksibel dalam setiap situasi dan kondisi, divergen, rasa ingin tahu dan imajinatif. Dan ini dimiliki hanya beberapa guru saja di sekolah ini. Karena kecerdasan emosional seseorang berhubung erat dengan konsep diri yang dibangun maka bisa dikatakan bahwa orang-orang yang kreatif adalah orang-orang yang memiliki motivasi kerja tinggi, semangat kerja yang kuat, selalu memiliki rasa rendah hati dan bangga dengan apa yang dilakukannya walau dalam prosesnya masih ada kesalahan yang dibuat, tetapi tidak meruntuhkan niat dan semangatnya untuk belajar, mereka selalu dipenuhi dengan imajinasi dan fantasi tetapi mereka tidak lupa dengan realitas yang ada.

Kecerdasan emosional pada sekolah ini hampir 80% guru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) adalah rendah karena marah selalu ada.

Kecerdasan emosional merupakan cara dan sikap kita dalam menempatkan dan membawa diri, atau cara merasakan, jalan

pemikiran, dan perilaku. Kecerdasan emosional merupakan sikap yang mempunyai hubungan antara perasaan dan keyakinan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Kecerdasan emosional guru merupakan perubahan yang dinamis mengarah kepada dan mempengaruhi orang lain terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Guru memiliki sikap afektif cenderung naik turun atau tidak stabil sesuai situasi kondisi dan individu objek siapa yang dihadapinya. Contoh Siswa dengan jumlah yang begitu banyak  $\pm 1000$  siswa dan guru yang jumlah hanya  $\pm 50$ , tentunya akan pusing menghadapi Siswa yang terdiri dari berbagai latar belakang suku, agama, ras bahkan juga sikap dan karakternya. Guru cenderung emosinya marah karena sikap dari Siswa yang tidak mau didik, diajar, dilatih. Karakter siswa ada yang nakal dan susah untuk diatur, ada yang nakal karena ikut-ikutan teman, ada yang nakal karena takut sama teman, ada yang nakal tetapi ada proses untuk mereka juga dibentuk dan dirubah, sesuai proses belajar yang mereka lalui, baik pelajaran maupun pengalaman. Lebih gampang guru mengajar siswa dengan kognitifnya. Dari yang tidak tahu menjadi tahu. Mengajar siswa secara afektif susah bagi guru. Banyak kasus yang terjadi contohnya siswa yang tidak mengerjakan tugas, dinasehati suapaya lain waktu membuat tugas lagi. Tetapi yang terjadi adalah Siswa tidak membuat lagi tugas yang diberikan. Akhirnya hukuman fisik pun terjadi. Seperti ditampar, bersihkan toilet, bersihkan halaman sekolah, dipukul, dicubit dan lain-lain.

Guru memberikan hukuman atau memukul, dan sebagainya bukan asal saja, tetapi melihat sejauh mana kesalahan siswa itu membuat kesalahan. Biasanya yang terjadi kalau siswa tidak membuat tugas berkali-kali baru hukuman seperti berdiri di depan kelas dengan satu kaki, atau berdiri di lapangan upacara, atau di bawah tiang bedera sampai selesai pelajaran bidang studi guru yang bersangkutan, lalu diberikan pembinaan dan nasehat kepada siswa terse-

but untuk tidak mengulanginya lagi. Kalau pun tetap masih mengulanginya maka tindakan emosional akan diambil melalui urusan bagian ke-siswaan. Ada kasus yang pernah melakukan tindakan seksual seperti memegang bokong teman perempuannya, sehingga dilihat dan dilaporkan oleh teman-teman perempuan sekelas, lalu teman yang laki-laki itu diberikan nasehat dan bahkan dipukul. Kalau sampai ada terulang lagi, kamu diberikan hukuman. Ada hukuman berupa orangtua dipanggil, atau dipindahkan dari sekolah. dan ini pernah terjadi. Ada kasus lain yang membuat guru emosi yaitu marah. Ketika guru mengajar di depan kelas dan 2 orang siswa mengisap rokok di belakang. Ketahuan oleh guru, dan tindakan yang diambil adalah memberikan hukuman berdiri di bawah tiang bendera, sambil merokok dan mengisap tanpa bantuan tangan. Tetapi sebelumnya di tampar bagian mulut oleh guru urisan ke-siswaan. Dan masih banyak kasus-kasus lain yang terjadi ketika emosi guru marah yang memuncak akibat siswa yang nakal. Akibat tingkah laku mereka yang tidak mendidik. Maka dapat dikatakan kecerdasan emosional guru sedang akibat tingkah laku Siswa.

Berdasarkan kenyataan yang ada bahwa, guru yang mengajar di Papua dituntut harus keras, tegas, disiplin, dan tidak boleh terlalu lemah, karena nanti Siswa tidak akan menghormati dan menghargai profesi guru. Guru tetap boleh bergaul dengan Siswa, jadikan mereka sebagai adik, bercanda tawa dan serius serta santai dengan mereka dalam mengajar asalkan ada batas-batas tertentu dalam proses pembentukan karakter dan kecerdasan emosional guru maupun orang lain (guru dan siswa). Terkadang kasus yang terjadi, siswa tidak menghargai dan menghormati guru yang kepribadiannya dan sikapnya lemah. Misalnya guru sedang piket, lalu bel masuk kelas, tetapi siswa satu kelas bermain di depan kelas maupun ribut di dalam kelas. Tugas guru piket melerai, menyuruh mereka masuk dan diam, tapi karena guru yang kepribadiannya lemah, se-

hingga siswa ada yang tidak mau mendengarkan perkataan guru tersebut.

Kecerdasan emosional guru juga berhubungan dengan aspek ber-empati. Guru sebagian besar memiliki sikap empati. Kasus yang terjadi seperti siswa yang tidak mempunyai uang transport, lalu mendekati guru yang menurut mereka bisa membantu, dan guru membantu mereka. Kasus lain adalah guru ber-empati bagi siswa dan guru yang sakit, ini merupakan program sekolah yang harus dan wajib dijalankan. Kasus empati lain adalah siswa yang tidak mampu diberikan bantuan baik berupa pakaian, atau beasiswa bagi siswa yang ekonomi keluarganya lemah atau kurang.

Ketika ada guru yang bermasalah baik antar sesama rekan guru atau kepada siswa, maka disitu peranan guru bagaimana bisa mengendalikan emosi, bagaimana bisa mengarahkan emosi secara positif dan benar. Ada guru yang ketika bermasalah, marahnya memuncak tidak terkontrol emosinya. Tetapi ini hanya sedikit pada guru. Sebaliknya ketika ada masalah, mereka menyelesaikan masalah tersebut secara kekeluargaan di depan pimpinan sekolah. Kasus lain guru emosi dan marah ketika siswa mengeluarkan kata-kata kotor/tidak senono, cacimaki kepada temannya. Hal yang pertama dilakukan guru adalah memanggilnya dan menampar mulutnya secara spontan, setelah itu baru diselesaikan. Dari kasus ini bisa dikatakan kecerdasan emosional guru pada dasarnya baik, tetapi karena situasi yang membuatnya sehingga kecerdasan emosional guru rendah yaitu selalu marah dan suka ringan tangan untuk memukul, menampar, mencubit, siswa dan memberikan hukuman kepada siswa sesuai perbuatan siswa yang melawan.

Guru membentuk siswa dengan tindakan fisik bukan berarti guru ingin membunuh siswa dengan hukuman, tetapi faktor budaya dan lingkungan yang membuat semua ini terjadi mengalir. Berbeda dengan budaya di luar Papua. Ada guru yang mampu mengendalikan emosinya dalam arti ja-

rang atau bahkan tidak memukul, atau mencubit secara fisik, tetapi ketika secara perkataan dinasehati siswa tidak mau dengar, guru tersebut mencatat nama siswa tersebut dalam daftar harian pribadinya sebagai siswa yang nakal. Sehingga pada akhirnya nilai yang menentukan siswa tersebut.

### **3. Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua**

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk bekerja dengan standart yang terbaik dalam mengembangkan tugas kesehariannya untuk dapat memenuhi tujuan organisasi. Motivasi kerja guru berkaitan dengan rasa memiliki tanggung jawab. Guru sebagian mempunyai tanggungjawab yang besar dalam mengajar, tetapi ada juga guru yang kurang memiliki rasa tanggungjawab, contoh masih ada guru yang tidak masuk kelas, sehingga kelas kosong ketika proses belajar mengajar dilaksanakan. Hasil pengamatan dan wawancara, dikatakan bahwa ada sebagian kecil guru yang kurang menumbuhkan semangat dan disiplin yang tinggi, ini terbukti ketika masih ada guru yang suka dan sering terlambat datang ke sekolah. Mereka menganggap bahwa ketika terlambat nanti masuk ke kelas dan menyuruh siswa mencatat atau memberikan tugas untuk membaca di rumah tentang materi yang akan diberikan, sehingga target mereka sesuai. Padahal dengan cara demikian tanpa disadari guru kurang bisa memotivasi dirinya.

Guru yang dengan memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan mampu melakukan yang terbaik dalam kinerjanya. Guru akan berusaha bisa memiliki prestasi kerja yang baik dan memuaskan. Guru di sekolah ini belum memiliki prestasi kerja yang maksimal, ini terlihat ketika aktivitas guru seharian di sekolah. Masih ada guru yang berpikir hanya untuk melaksanakan kewajibannya mengajar, dan setelah itu selesai. Guru hanya mengejar target kurikulum dengan tepat waktu selesai, tetapi tidak melaksanakan tugas dan fungsi guru dalam

hal mengajar, melatih dan mendidik. Tetapi ada juga guru di sekolah ini memiliki semangat, dan dedikasi kerja, serta loyalitas dalam pekerjaan yang dikerjakannya. Misalnya ketika diberikan tugas oleh pimpinan, guru yang bersangkutan langsung melakukan tanpa menunda-nunda. Mengenai prestasi kerja tentunya ada guru yang berlomba-lomba untuk bisa memotivasi dirinya dengan cara apapun. Dari hasil pengamatan dan wawancara bahwa ada sebagian kecil yang tidak terlihat tetapi dapat dirasakan oleh guru, dalam hal persaingan yang tidak sehat terjadi di antara guru. Misalnya mencari nama di depan pimpinan, menjatuhkan rekan guru secara diam-diam dengan melaporkan hal yang tidak benar kepada pimpinan, mencari muka kepada pimpinan. Ini terjadi tetapi sebagian kecil saja mereka yang melakukan hal ini. Sementara persaingan sehat lebih banyak dimiliki oleh mereka di antara guru. Saling membantu, menopang dalam pekerjaan, misalnya tugas yang diberikan ketikas tidak merasa mampu bertanya kepada rekan guru lain, atau ada info mengenai kerja guru, diberikan informasi kepada rekan guru lain.

Selain itu guru dalam melaksanakan program ada yang serius tetapi ada juga yang kurang serius melakukannya. Dalam arti mengharapkan dari rekan guru lain yang membuat lalu tinggal mengikuti atau mengopy dari teman guru. Guru yang demikian tidak mempunyai target dan tidak memiliki masa depan yang baik. Tetapi sebagian besar guru memiliki masa depan karena mereka bekerja sesuai tugas, fungsi dan tanggungjawab mereka. Misalkan target guru dalam kurikulum bisa terselesaikan dengan baik sambil memperhatikan juga kelemahan siswa yang kurang mampu. Guru akan memakai metode apapun sehingga program dapat terselesaikan dan semua siswa yang diajar, dididik dan dilatih dapat memahami dan mengerti.

. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik sebuah penghargaan akan di dapatinya dan diraihnya. Penghargaan perlu

diberikan bagi guru yang dengan semangat kerja dan kemampuan kerjanya baik. Ini sebagai sebuah motivasi dan dorongan untuk guru semakin meningkatkan kinerjanya. Dan ini perlu sekali. Tetapi penghargaan diberikan itu dalam bentuk pujian, berupa barang yaitu peniti emas bagi 5 orang guru dan juga kenaikan pangkat atau DP 3. Dari hasil demikian ternyata penghargaan bagi guru yang kinerjanya baik sudah tidak dilakukan di sekolah ini dalam bentuk barang. Karena ada terjadinya kecemburuan dan salah paham diantara rekan guru. Maka diputuskan dari pihak sekolah bahwa penghargaan berupa barang tidak akan diberikan tetapi akan diberikan bagi guru yang ada dalam masa pensiun nantinya. Penghargaan itu perlu untuk motivasi kerja. Dan penghargaan di sekolah ini masih terjadi dalam bentuk ungkapan terimakasih dan pujian dari pimpinan serta kenaikan pangkat.

Motivasi kerja guru yang tinggi jika guru selalu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, selalu mempunyai semangat dan usaha yang kuat dalam dirinya serta memiliki sikap untuk bersaing dalam hal positif. Tetapi bukan persaingan dijadikan diri kita arogan, egois dan sombong. guru di sekolah ini memiliki talenta yang begitu banyak. Ada guru yang malu untuk memperlihatkan talentanya, tetapi ada juga guru juga yang berani menunjukkan talentanya. Semua ini mereka saling melengkapi, saling menopang dalam mengembangkan diri mereka. Misalkan guru tidak tahu berbahasa Inggris, tidak tahu mengoperasikan komputer, tidak tahu menggunakan media seperti infokus. Ada guru yang ingin belajar dari teman guru yang memiliki keahlian atau mengetahui hal ini, tetapi ada guru yang juga tidak ingin mau belajar, tidak ingin memotivasi dirinya untuk tahu akan hal ini. Di bidang lain misalnya ada guru yang mengetahui drum band, tetapi malu untuk memperlihatkan, ada guru yang memiliki kreativitas yang tinggi, tetapi malu untuk menunjukkannya. Guru-guru seperti ini harus di dorong untuk

berani sehingga pengembangan diri mereka bisa diperlihatkan lewat talenta yang mereka miliki. Tetapi pada dasarnya motivasi kerja guru dalam mengembangkan kreativitas mereka sudah baik.

Guru yang memiliki motivasi kerjanya tinggi berarti semangat kerja besar dan tentunya akan prestasi kerja yang baik, begitu sebaliknya motivasi kerja rendah akan membawa prestasi kerja, sikap dan kepribadian guru rendah. Jika kepribadian guru dengan semangat kerja yang tinggi, cerdas, kreatifitas, terbuka menerima hal baru, berusaha, dan ingin belajar serta pandai bergaul, santai dan humoris, semua hal ini akan membuat seorang guru semakin giat memotivasi dirinya. tidak terpengaruh dengan lingkungan, tetapi dapat mempengaruhi lingkungan di mana guru tersebut tinggal dan bekerja. Untuk memotivasi kerja guru ke depannya lebih baik, maka guru lebih banyak mengikuti kegiatan seperti guru berprestasi, seminar, diklat. Guru-guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua belum sebagian besar mengikuti hal ini. Hal demikian dilakukan supaya dalam proses pengembangan diri guru yang berkreatifitas dapat dilakukan yang merupakan salah satu indikator dalam motivasi kerja.

Berbicara mengenai persaingan sehat juga bisa dalam arti contoh, Ketika ada guru yang memiliki kemampuan lebih dari guru lain, tentunya guru yang merasa kurang dengan kemampuannya, akan belajar dari mereka dan merasa bangga dengan teman guru yang cerdas dalam mengembangkan dirinya untuk bisa mencapai prestasi kerja yang baik. Dan bagi guru yang kemampuan lemah ini bukan menjadi sebuah persaingan tetapi bagaimana memotivasi mereka yang lemah untuk semakin giat dan lebih proaktif melakukan dan memotivasi kerja mereka.

Motivasi kerja guru akan menjadi baik jika dipengaruhi juga akan adanya sarana prasarana yang memadai/fasilitas yang terpenuhi. Ini juga berhubungan dengan rasa tanggungjawab, dan melaksanakan program kerja yang merupakan bagian dari motivasi

kerja. Tetapi ini tidak menjadi penghalang jika fasilitas di sekolah ini belum lengkap dan memadai. Jika sarana dan prasarana apa adanya yang disediakan di sekolah terbatas, tidak mengurangi semangat guru untuk tetap memotivasi dirinya dalam mengajar mendidik dan melatih siswa. Tinggal bagaimana guru tersebut belajar dari luar, mengambil materi dari internet, bertanya kepada teman dan kreatifitas guru dalam mengajar siswa. Cara motivasi diri guru yang lain juga melalui guru dewasa dalam hal ini senior dalam pengalaman menjadi guru. Sehingga bisa dikatakan guru pembina. Mereka yang akan memotivasi, guru-guru yang muda yang belum tahu banyak tugas dan fungsi guru di sekolah ini. Tetapi tidak menutup kemungkinan guru yang muda juga bisa memberikan masukan dan ketrampilan yang dimiliki guru muda, kepada guru-guru pembina yang mungkin belum pernah di dapat dari mereka.

Dari pemaparan di atas maka penulis melihat bahwa motivasi kerja guru dalam melakukan tugasnya cukup bertanggungjawab, walau ada guru yang kurang memiliki rasa tanggungjawab. Kurangnya rasa tanggungjawab guru dikarenakan rendahnya disiplin guru dalam waktu mengajar dan guru tidak disiplin dalam mendukung dan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Banyak guru terlihat untuk semangat belajar dan memotivasi diri mereka, walau terkadang ada hal-hal kecil yang dilakukan belum benar. Guru dalam meningkatkan prestasi kuat, terkadang ada guru yang kurang ingin untuk meningkatkan prestasi kerjanya seperti tidak mau belajar komputer, bahasa Inggris, dan selalu mengharapkan guru lain untuk melakukan kerja ketika seharusnya tugas tersebut dilakukan olehnya. Tidak terlihat persaingan yang tidak sehat, tetapi persaingan sehat di antara rekan guru tinggi dalam hal kerjasama untuk menopang.

#### **4. Iklim dan budaya organisasi**

Iklim merupakan kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi, pengaruh fisik, sosial dan intelektual, yang mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Iklim dan budaya organisasi juga merupakan kualitas dari lingkungan yang terus-menerus dialami seseorang didalam organisasi tersebut, serta suasana yang dirasakan guru sehubungan dengan kondisi organisasinya yang berkaitan dengan sikap, tingkah laku yang biasa dilakukan oleh guru dalam tugas pembelajaran. Iklim dan budaya pada sekolah ini dilihat dari faktor intrinsik (dari dalam sekolah) maupun faktor eksentrisik (luar sekolah). Kasus yang pernah terjadi di sekolah ini adalah ketika guru pindahan dari Jawa datang ke Papua. Guru bersangkutan melihat cara mendidik, mengajar, dan melatih siswa di sini, hampir sebagian besar menggunakan rotan, kekerasan fisik seperti mencubit, memukul, menampar. Dan tiga bulan kemudian, guru tersebut tidak bisa menerima hal ini, sehingga yang bersangkutan menasehati, melarang, dan menegur jika ada guru yang memarahi siswa dengan memukul dan menggunakan fisik. Pada akhirnya apa yang terjadi, guru tersebut sendiri tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah dan Papua. Guru tersebut tidak kuat tahan atas sikap dan perilaku siswanya, sehingga guru yang bersangkutan melihat bahwa budaya di sekolah ini, mendidik anak harus dengan demikian apa yang telah dilakukan dengan cara rekan guru mereka. Dengan kata-kata saja tidak cukup harus dengan tindakan. Faktor lingkungan mempengaruhi karakter guru.

Iklim dan budaya yang ada di sekolah ini dilihat dari aspek yang pertama adalah struktur tugas. Guru sudah memiliki job pendistribusian tugas, sehingga guru merasa tanggungjawab untuk melakukan tugasnya. Ada pembagian bidang-bidang dalam kerjanya seperti bidang sarana prasarana, bidang ke-siswaan, bidang humas dan bidang kurikulum. Dari struktur ini maka guru sudah mengetahui fungsi dan perannya untuk

melakukannya. sebagai contoh ketika sekolah melakukan studi banding ke SMP Negeri 5 Malang tahun kemarin, apa yang didapati dari hasil studi banding akan di praktekan di SMP Negeri 1 Nabire–Papua dalam pengembangan sekolah. Masing-masing bidang berjalan sesuai dengan *job description*. Dan selama hasil pengamatan bahwa struktur tugas ini sudah berjalan baik. Karena masing-masing guru dengan pengelompokan bidang struktur kerja semua berjalan dengan melakukan peran tersebut. Misalnya ke-siswaan melihat secara khusus tingkah laku dan perilaku siswa, bidang sarpas melihat fasilitas apa yang dibutuhkan dan diperbaiki jika ada yang rusak, bidang humas mengenai kerjasama dengan instansi/lembaga luar serta orangtua, dan bidang kurikulum membidangi kurikulum sekolah yang berjalan. Program kerja di sekolah ini dikenal program kerja fisik maupun administrasi yang berkaitan dengan biaya yang dikoordinasikan terlebih dahulu sesuai program masing-masing. Setelah itu ada rapat terbuka untuk menyusun program Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tanga (ART) sekolah. Ada juga team kerja (*team work*) yang berpikir lebih spesifik tentang program tersebut.

Guru merasa nyaman, aman dan santai ketika apa yang mereka kerjakan dan lakukan. Salah satu contoh adalah selalu pimpinan selalu memberikan perhatian yang sama kepada guru, misalkan guru adalah masalah menyangkut keluarga, pimpinan bertindak sebagai orangtua, atau misalkan dalam hal membersihkan sekolah pimpinan juga turut terjun langsung melakukan, bukan memerintah saja. Guru merasa diperhatikan ketika pimpinan memberikan perhatian yang sama, tanpa membedakan rekan guru satu dengan yang lain, memberikan perlindungan dan pengayoman kepada guru, serta hubungan yang harmonis dalam pergaulan dengan semua guru maupun memberikan dukungan yang positif dan berinteraksi komunikasi dengan baik kepada guru. Pergaulan dan komunikasi guru dan siswa seer-

ta guru dan pimpinan terlihat harmonis, dan masih dalam batas kewajaran, saling menghargai, menghormati.

Aspek yang lain adalah sikap keterbukaan. Ini berhubungan dengan konsep diri guru. Ketika guru yang selalu ingin belajar dari orang lain, maka sikap keterbukaan satu dengan yang lain pasti terjalin. Dan guru di sekolah ini memiliki sikap saling keterbukaan sudah cukup baik. Seperti contoh dalam hal materi belum menguasai dan belum mengerti, sehingga saling terbuka untuk sharing, ada juga dalam hal kelemahan yang dimiliki, sehingga meminta masukan dari rekan guru lain.

Walaupun memiliki sikap keterbukaan sesama rekan guru, namun diantara rekan guru tingkat kepercayaan mereka antara guru satu dengan yang lain masih rendah. Contoh masih ada guru yang menganggap rendah rekan gurunya ketika melakukan kerja yang diperintahkan. Tetapi itu tidak menjadi penghalang karena sebagian besar guru mereka memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dalam setiap mengambil tindakan sesulit apapun. Mereka siap menerima resiko yang dihadapi dengan pengambilan keputusan dalam situasi yang sulit. Dalam arti guru memiliki kepercayaan yang besar dalam melakukan tugas yang diembani, walaupun nanti resiko dan hasilnya kurang memuaskan. Tetapi berani mengambil resiko dan melakukan tindakan pekerjaan tersebut.

Indikator lain yang terlihat dalam iklim dan budaya di sekolah ini adalah guru-guru berani mengembangkan diri sehingga selaku pimpinan memberikan kesempatan mereka mengembangkan diri, untuk juga dapat memberikan kenaikan pangkat dan golongan yang semestinya mereka dapati dari hasil kerja. Maka disini penulis melihat bahwa pimpinan mendukung atas guru memperoleh hak mereka dalam kenaikan pangkat, prestasi mereka untuk tetap baik dan meningkat. guru juga diberikan kebebasan untuk berkreatifitas dalam memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Tetapi karena

faktor di dalam , ada segelintir orang yang tidak senang melihat keberhasilan rekan guru, maka tingkat hambatan terkadang apa, namun tidak terlalu mempengaruhi atau kadang-kadang. Maka dapat dikatakan bahwa iklim dan budaya organisasi di sekolah ini kondusif dan cukup baik.

Budaya sekolah yang masih terlihat memakai sistem walau tidak terlalu berpengaruh besar harus ditinjau kembali, karena bisa mempengaruhi kecemburuan dan salah paham diantara rekan guru . dan hasil pengamatan penulis bahwa hal ini masih ada tetapi tidak terlalu nampak.

Indikator yang lain adalah tingkat kesejahteraan guru sudah cukup baik. Karena kesejahteraan guru di sekolah ini diperhatikan, dan tanpa membedakan guru yang tetap maupun guru tidak tetap. Semua jata disamaratakan, dan sudah ada pengertian yang baik diantara guru. Misalkan dalam pembagian THR baik hari raya Kristen ataupun Islam semua guru mendapat jata yang sama.

## 5. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan bagaimana kemampuan, usaha dan kesempatan guru yang dilakukan dan dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja guru yang baik jika ada proses yang dipersiapkan dalam melakukan kerjanya adalah guru harus mampu mempersiapkan dirinya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebelum ada dalam proses pembelajaran. Ketika dirinya telah merasa siap maka pastinya kinerja yang akan dilakukannya dengan baik pula. Sementara ada guru yang juga belum maksimal dalam mempersiapkan dirinya, contoh masuk ke kelas tetapi proses belajar-mengajar tidak dipersiapkan, hanya selalu mengulangi pelajaran-pelajaran yang lalu.

Aspek yang lain juga adalah kinerja guru baik jika mampu merencanakan pembelajaran dan merumuskan tujuan pembelajaran. Dari hasil pengamatan dan wawancara terlihat sebagian guru sudah mampu membuat persiapan materi dengan baik, merumuskan dan melakukan proses pembelajaran sesuai persiapan tersebut. Tetapi ada juga guru yang tidak siap dalam hal persiapan materi, tidak menguasai materi dan tidak membuat perencanaan dan perumusan tujuan pembelajaran. Sehingga meminjam dan mengcopy dari rekan guru yang bidang studi serumpun. Dan ini yang membuat kinerja guru kurang baik. Tetapi apa yang dilihat oleh penulis bahwa tingkat kemampuan merencanakan, persiapan materi dan perumusan tujuan pembelajaran sudah mampu dan baik di sekolah ini. Cara/metode guru dalam memberikan materi sudah bervariasi, ada metode mengajar di dalam dan di luar kelas, diskusi, tanya jawab, menggunakan gambar, pemberian tugas. Guru yang kurang mampu dalam merencanakan dan merumuskan tujuan ini lebih diperhatikan dalam arti mengindikasikan guru harus diikutsertakan dalam berbagai kegiatan baik seminar, diklat dan lain-lain.

Aspek dalam mengelola kegiatan ekstrakurikuler juga berpengaruh dalam kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa banyak guru yang tidak terlibat dalam aktifitas kegiatan ekstrakurikuler, mereka kurang mampu mengelola kegiatan ekstrakurikuler, alasannya karena tidak dapat meluangkan waktu untuk turut terlibat, ada jawaban lain bahwa mereka tidak memiliki talenta dalam mengelola kegiatan ekstrakurikuler, ada yang mengatakan juga karena faktor usia yang tidak bisa mengimbangi dengan aktifitas di luar jam sekolah, bahkan ada yang menjawab karena tidak diberikan kesempatan dan kepercayaan dalam mengelola kegiatan ekstrakurikuler tersebut. Pandangannya selalu hanya orang-orang tertentu saja. Sehingga penulis bisa menyimpulkan bahwa sebenarnya guru cukup mampu

dapat mengelola kegiatan ekstrakurikuler cuman berhalangan dengan beberapa alasan tai, sehingga guru-guru yang punya waktu saja yang serius dipercayakan untuk menangani hal ini.

Kinerja guru baik jika guru bisa menggunakan dan memanfaatkan multi media yang ada. Dari hasil pengamatan dan wawancara di dapati bahwa sebagian guru yang bisa mengoperasikan multi media seperti menggunakan komputer, infokus (LCD), menggunakan internet. Tetapi ada guru yang niat untuk belajar dan mengetahui. Guru mampu menggunakan media dalam pembelajaran, sehingga menyuruh siswa mengerjakan tugas untuk mencari di internet dengan tujuan guru sudah bisa menggunakan teknologi canggih dan tujuannya juga agar siswa dapat mengenal dan mengikuti perkembangan informasi teknologi.

Faktor lain yang menunjang kinerja guru baik adalah tingkat berkomunikasi guru dengan Ssiswa dalam hal proses pembelajaran berlangsung. Di sekolah ini guru cukup mampu menunjukkan komunikasi interaktif dengan baik dalam proses belajar-mengajar. guru tidak hanya menerangkan dan siswa menelan dan menerima mentah begitu saja dari guru, tetapi ada dialog, diskusi, tanya jawab antara guru dan siswa, supaya saling berkomunikasi dapat berjalan. Alasan ini dilakukan guru, bahwa proses pembelajaran dikatakan berhasil jika ada komunikasi interaktif dua arah berjalan dengan baik. Dan jika guru tidak mampu berkomunikasi dengan baik maka guru tersebut gagal dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dan hal ini ada juga diantara guru yang tidak mampu membangun komunikasi interaktif dengan siswa. Guru merasa dirinya lebih dan mampu semuanya, padahal guru lupa kalau siswa juga karena faktor kemajuan zaman bisa lebih dari guru dalam hal pengetahuan, untuk itu komunikasi interaktif sangat diperlukan dalam kinerja guru. Ada juga guru yang kurang mampu memotivasi dan memberikan respons ter-

hadap siswa, alasannya bahwa siswa membuat jarak dengan guru, siswa jarang mengeluh, curhat dengan guru terhadap permasalahan yang dihadapi dalam proses belajar. Berdasarkan alasan ini sebenarnya guru yang harus bisa mengambil langkah dan bertanya pada diri sendiri. Guru sendiri yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan siswa, masuk kedalam hati siswa. Sementara guru sebagian besar mampu berkomunikasi dengan baik sejawat rekan guru, ada yang kurang mampu dikarenakan kurangnya kegiatan non formal di SMP Negeri 1 Nabire-Papua, dan kurang memiliki waktu untuk duduk bersama dengan guru lain.

Indikator yang lain adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses kinerja guru dari awal perencanaan sampai tahap akhir evaluasi. guru sudah mampu membuat perencanaan, perumusan, pelaksanaan sampai pada tahap evaluasi sebelum proses dilakukan. Dan ketika mengalami kesulitan maka nantinya pada tahap evaluasi akan ditinjau kembali. Beberapa guru yang kurang mampu karena belum terbiasa melakukan hal semacam ini sehingga mereka akan termotivasi untuk melakukan hal ini, saat belajar dari rekan guru yang lain yang cukup mampu. Maka dari pembahasan mengenai kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua bahwa tingkat kinerja guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua baik. Kinerja guru yang baik dalam pekerjaannya jika bisa menerima dan memberikan ide yang hendak disampaikan, metode apa yang digunakan, hasil input dan output seimbang dan menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna.

Berbicara mengenai kinerja guru itu berhubungan dengan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan guru tersebut. Ketiga hal ini saling terkait. Misalnya guru ingin meraih prestasi kerja yang dinilai baik, dia harus menunjukkan kerjanya, menunjukkan kemampuannya, bukan hanya sekedar teori, tetapi praktek yang cenderung dilihat. Oleh sebab itu untuk mencapai tiga hal di atas,

guru harus menggunakan tenaga, pikiran dan ketrampilannya dengan baik.

Kegiatan peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah. Kegiatan internal sekolah mencakup a) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor dinas pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru, b) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan, c) kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan, d) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, propinsi dan nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.

### Hasil Analisa berdasarkan analisa SWOT dari hasil informan:

Dari apa yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mencoba menganalisis dengan menggunakan model matrik analisis SWOT. Analisa dilakukan terhadap berbagai aspek yang meliputi kekuatan, kelemahan, tantangan dan peluang yang dihadapi dalam kondisi actual keberadaan guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua.

**Tabel 4.**  
**Matriks Analisis SWOT**

| No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan  | Kelemahan   |
|----|---------------------------|---|---|
| 1  | Konsep Diri               | <p>❖ Faktor kekuatan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka konsep diri guru tinggi jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam aspek fisiknya selalu memiliki penampilan rapi, bersih, kondisi sehat, menarik dalam memberikan materi serta memiliki percaya diri yang tinggi</li> <li>• Aspek pengalaman diri, mencakup:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ketika guru sadar akan kelemahan dan kekurangan yang dimiliki, maka Guru membuka diri untuk belajar dari orang lain, saling bertukar pengalaman di antara rekan guru untuk tidak malu mengungkapkan kelemahan dan kekurangan yang ada.</li> <li>✓ Sebagian besar guru memiliki pengalaman lulusan mengajar tingkat Sarjana Strata Satu (S1).</li> <li>✓ Guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua sebagian besar adalah guru pendatang dari berbagai suku, sehingga pengalaman saling mengenal waktak dan kepribadian bisa lebih mendalam mengetahui karakter.</li> <li>✓ Belajar dari pengalaman orang lain, maka guru</li> </ul> </li> </ul> | <p>❖ Faktor kelemahan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka konsep diri guru lemah jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspek fisik, karena Guru tidak mengetahui siapa dirinya, misalnya mengajar dengan merokok, mengeluarkan pakaian di luar, dan ini berarti guru tidak menjadi cermin/panutan bagi siswa.</li> <li>• Aspek pengalaman, masih ada Guru yang tidak mau berbagi pengalaman, tidak mau membuka diri, tidak mau bekerjasama. lebih cenderung mereka bekerja sesuai keinginan mereka tanpa melihat orang lain untuk bertanya</li> <li>• Aspek persoalan yang dihadapi, ada guru yang ketika permasalahan terjadi, lari dari masalah, lempar masalah tersebut menunjuk dan menyalahkan orang lain, bahkan menyelesaikan masalah dengan suara keras dan besar.</li> </ul> |

*Danny Roberto Titaley & Said Hutagaol, Kondisi Aktual Keberadaan Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP Negeri) 1 Nabire-Papua*

| No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan   | Kelemahan   | No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan   | Kelemahan  |
|----|---------------------------|--|---|----|---------------------------|--|--|
|    |                           | <p>selalu membuka diri untuk juga bisa belajar dari lingkungan dan media yang ada di sekitarnya</p> <p>✓ Guru mampu mengembangkan potensi diri, menunjukkan talenta, minat dan bakat yang dimilikinya serta saling bekerjasama.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aspek persoalan yang dihadapi. Guru mampu menganalisa bahkan menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, baik sesama rekan guru atau masalah dengan siswa dalam bentuk apapun. Permasalahan yang dihadapi selalu diselesaikan secara kekeluargaan dalam sekolah ini. Terkadang bisa diselesaikan oleh guru yang bersangkutan, ada juga bagian kesiswaan jika bermasalah dengan siswa, atau pimpinan langsung turun tangan menyelesaikan masalah. Tetapi pada dasarnya guru mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan baik.</li> </ul> |   |    |                           | <p>mengelola emosi yang ada berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru mampu ber-empati baik kepada rekan guru maupun Siswa, dalam hal menjenguk teman guru atau siswa yang sakit, menolong Siswa ketika memberikan transport, meminjamkan HP untuk telepon orangtuanya jemput, memberikan bantuan pakaian atau buku kepada siswa yang ekonomi lemah serta bantuan beasiswa dari sekolah bagi mereka yang lemah ekonominya dan siswa yang berprestasi.</li> </ul> | <p>marah kepada siswa atas tindakan dan perilaku siswa yang tidak mengenakan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru memukul, menampar, mencubit dan memberikan hukuman lain kepada Siswa sesuai tindakan kenakalan yang telah diperbuat.</li> <li>Guru yang tidak memahami dan mengetahui dirinya, sehingga selalu plin-plan dan tidak tetap pendiriannya, gampang mengikuti arus.atau selalu berubah-ubah pemikiran, perkataan dan tindakannya.</li> <li>Guru yang lemah sehingga tidak bisa memarahi siswa dengan fisik, sehingga dengan perkataan siswa tidak mendengarkan dan menganggap remeh guru itu.</li> </ul> |
| 2  | Kecerdasan emosional      | <p>❖ Faktor kekuatan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka kecerdasan emosional tinggi jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru mampu memahami diri sendiri dengan keterbatasan, kekurangan dan kelemahannya</li> <li>Guru yang cerdas tentunya mampu mengendalikan, mengontrol,</li> </ul>  | <p>❖ Faktor kelemahan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka kecerdasan emosional rendah jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru tidak dapat mengontrol, mengelola dan mengendalikan emosinya sehingga guru selalu</li> </ul> | 3  | Motivasi kerja            | <p>❖ Faktor kekuatan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka motivasi kerja tinggi jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam hal mengajar</li> <li>Guru mampu memotivasi dirinya ketika memiliki kedisiplinan yang</li> </ul>   | <p>❖ Faktor kelemahan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka motivasi kerja rendah jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru masih ada yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar, seperti tidak masuk ke kelas</li> </ul>  |

| No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan  | Kelemahan   |
|----|---------------------------|---|---|
|    |                           | <p>tinggi, tidak malu untuk berkeaktifitas mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, mengikuti kegiatan diklat, seminar, workshop atau kegiatan-kegiatan kreatifitas guru yang lain</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru tidak malu dan ingin belajar apa yang tidak diketahuinya. Sehingga apapun resiko yang dihadapi guru tetap melakukan dan melaksanakan program kerjanya untuk mencapai masa depan dan hasil prestasi kerja yang baik. Dengan bermodalkan semangat dan kemauan                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru bersaing sehat ketika adanya kerjasama, saling menopang dan juga adanya sebuah penghargaan untuk memotivasi kerja lebih giat.</li> <li>• Guru perlu diberikan penghargaan, supaya kerja guru bisa lebih kreatif</li> </ul> </li> </ul> | <p>tetapi hanya menyuruh siswa mencatat dan mengerjakan tugas sementara guru sedang asik ngobrol di ruang Guru atau kantin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru kurang memiliki disiplin ketika suka datang terlambat ke sekolah</li> <li>• Guru masa bodoh atau acuh untuk mengembangkan potensi dirinya, seperti tidak mau belajar bahasa inggris, belajar komputer, pikirnya ada guru yang lain yang bisa akan hal itu</li> <li>• Cemburu ketika ada teman guru yang menerima penghargaan dari hasil kerja yang baik. Dengan demikian terjadi persaingan yang tidak sehat dalam pengertian tidak suka dengan guru tersebut, dan menjelek-jelekan guru yang bersangkutan yang menerima penghargaan.</li> <li>• Guru tidak mampu melakukan program kerja, hanya mengharapkan teman guru yang lain, dan ketika proses belajar, guru tersebut hanya mengejar target kurikulum selesai tetapi gagal dalam proses pembelajaran bagi siswa.</li> </ul> |
| 4  | Iklm budaya organisasi    | ❖ Faktor kekuatan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka iklim dan budaya organisasi baik jika:   | ❖ Faktor Kelemahan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka iklim dan   |

| No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan   | Kelemahan   |
|----|---------------------------|--|---|
|    |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam melakukan tugas dan tanggungjawab, guru melakukan sesuai struktur tugas, job pendistribusian tugasnya. Sehingga masing-masing guru sudah mengetahui keberadaanya di bidang yang mana, untuk bekerjasama dengan rekan guru yang lain dalam satu bidan tersebut, dan melakukan tugas tersebut dengan kebersamaan yang baik</li> <li>• Guru merasa aman dan nyaman ketika selaku pimpinan memberikan perhatian yang sama kepada semua guru dalam Sekolah ini, tanpa membedakan agama, suku, ras, golongan dan status. Pimpinan memberikan pengayoman dan perlindungan serta menjalin hubungan yang harmonis, silaturahmi kepada semua guru tanpa membedakan.</li> <li>• Letak sekolah yang strategis di pusat kota sebagai jalur penghubung kota dan luar kota.</li> <li>• Guru harus berani dan saling terbuka satu dengan yang lain. Dan ini dimiliki oleh sekolah ini dalam hal keterbukaan dan berani mengambil resiko jika melakukan suatu tindakan dan keputusan yang mendasar pada setiap situasi yang sulit.</li> <li>• Serta tingkat kesejahteraan guru selalu diperhatikan.</li> </ul> | <p><b>budaya organisasi kurang baik jika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebagian guru dalam struktur tugasnya mengharapkan teman guru yang mengerjakannya, dalam bahasa sehari-hari harap gampang dengan tugas yang diberikan. Tidak memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab dalam melakukan tugas tersebut</li> <li>• Masih ada sistem di sekolah yang sebenarnya harus dihilangkan.</li> <li>• Masih ada guru yang belum terbuka hati</li> <li>• Sudah tidak ada lahan untuk membangun dan menambah besar sekolah, dikarenakan karena Nabire merupakan kota rawan gempa dan juga sekolah yang dikelilingi oleh rumah warga.</li> </ul> |
| 5  | Kinerja guru              | ❖ Faktor kekuatan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka kinerja guru tinggi jika: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru sudah mampu membuat persiapan</li> </ul>  | ❖ Faktor kelemahan jika di tinjau dari beberapa indikator, maka kinerja guru rendah jika: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru tidak</li> </ul>  |

| No | Faktor Strategis Internal | Kekuatan  | Kelemahan  |
|----|---------------------------|---|--|
|    |                           | <p>diri, persiapan materi, penguasaan materi, pelaksanaan pembelajaran. Sekolah ini menjadi contoh bagi sekolah lain di Nabire karena sudah diakreditasi menjadi Sekolah Standard Nasional Mandiri (SSNM), oleh karena itu guru mampu menunjukkan kinerjanya yang memuaskan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi setiap proses pembelajaran.</li> <li>• Guru mampu mengoperasikan, dan menerangkan dengan menggunakan multi media yang ada.</li> <li>• Guru terlibat dan mampu mengelola kegiatan ekstrakurikuler</li> <li>• Guru mampu berkomunikasi interaktif dengan siswa dalam memberikan pelajaran baik diskusi, Tanya jawab, tugas, presentasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa. Ini terlihat juga ketika Siswa yang masuk di sekolah ini meningkat pada 3 tahun terakhir, dan juga siswa yang lulus mencapai hasil yang baik 3 tahun terakhir ini.</li> <li>• Guru, pimpinan dan siswa terlibat dalam menjaga kebersihan lingkungan sekolah.</li> </ul> | <p>mempunyai persiapan diri, persiapan materi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru tidak menguasai materi dalam pembelajaran</li> <li>• Guru tidak menguasai atau kurang tahu menggunakan komputer, atau media lainnya</li> <li>• Ada kelompok-kelompok guru yang bekerja hanya untuk kepentingan kelompoknya.</li> </ul> |

Setelah melakukan analisa terhadap kekuatan dan kelemahan internal yang ditemukan pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua, maka perlu di deskripsikan juga

mengenai analisa eksternal yang ada. Hal ini untuk menentukan langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk mampu memiliki Kinerja yang baik di masa yang akan datang.

**Tabel 5.**  
**Faktor peluang dan ancaman yang terjadi**

| No | Faktor Strategis Eksternal | Peluang   | Ancaman  |
|----|----------------------------|---|--|
| 1  | <b>Letak geografis</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SMP Negeri 1 Nabire-Papua terletak di pertengahan pusat jalur utama yang menghubungkan kota dan luar kota, jalur central. Sekolah ini bertempat di Jalan R.E. Marthadinata, Kecamatan Nabarua/Nabire Kabupaten/Kota Nabire. Sehingga akses guru-guru dari tempat tinggal dan kemana saja, gampang dan mudah, bebas hambatan dan bersebelahan dengan SMA Negeri 1 Nabire-Papua dan perkampungan warga.</li> <li>• Karena letaknya strategis, sekolah ini masih memungkinkan untuk renovasi dan adanya pengembangan sarana - prasarana.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekolah di Nabire sudah mulai banyak berkembang. Letaknya juga sudah mulai strategi, sehingga banyak sekolah sudah menuju kepada Sekolah Standart Nasional (SSN)</li> </ul> |
| 2  | <b>Pengembangan IPTEK</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan IPTEK selalu berkembang dan perubahan zaman ada, sehingga guru diberikan peluang untuk mempelajari dan mengambil bagian dalam kemandusiaan, seperti belajar bahasa Inggris, belajar komputer, belajar internet. Ini juga berhubungan dengan motivasi diri untuk pengembangan karakter</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dengan adanya kemajuan IPTEK guru selalu memperhatikan siswa dalam menggunakan media yang ada dari perkembangan dan kemajuan itu.</li> </ul>                                |

| No | Faktor Strategis Eksternal | Peluang   | Ancaman   |
|----|----------------------------|---|---|
|    |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Untuk memotivasi guru, diberikan bantuan bea siswa bagi guru yang berprestasi untuk sekolah lanjut. guru harus memiliki multi talenta, penampilan menarik, emosi selalu murah senyum dan pandai bergaul dan berkomunikasi, supaya bisa mengembangkan minat dan bakatnya dan diperlukan baik oleh pemerintah maupun instansi terkait yang lain.</li> </ul>  |   |
| 3  | Kerjasama                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya kerjasama dengan instansi terkait dan pemerintah dalam hal memberikan bantuan. Jika ada keterbukaan dan kejujuran dari pihak sekolah (tidak menyalahgunakan bantuan dana) ini berhubungan dengan konsep diri untuk membuka dan menerima orang lain untuk membangun komunikasi dan bekerja sama.</li> <li>Adanya dukungan dan bantuan orangtua siswa dalam hal ini untuk penyediaan internet sekolah.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Guru ketika tidak mengembangkan kreatifitasnya, dan memotivasi dirinya, maka akan ada persaingan dari sekolah lain. Guru di sekolah lain akan lebih bagus, sehingga orangtua/wali bisa memindahkan mereka ke sekolah yang lebih baik, dan minat orangtua untuk menyekolahkan anaknya di sekolah ini semakin menurun.</li> <li>Jika sekolah masih menggunakan sistem yaitu diprioritaskan guru anak daerah maka tentunya guru-guru di sekolah ini tidak akan ada mutunya, karena guru-guru di sekolah lain lebih mengutamakan kualitas / mutu guru tanpa melihat status social dan budaya.</li> </ul> |

Berdasarkan temuan dan data mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman tersebut di atas, maka dapat dibuat strategi dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang kadang kala tak dapat dihindarkan, sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Analisis SWOT**

| Internal / Eksternal | Kekuatan (S)  | Kelemahan (W)   |
|----------------------|---|---|
| <b>Peluang (O)</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Lokasi yang strategis dan dekat dengan perkampungan penduduk local, minat Siswa untuk bersekolah di sekitar Sekolah tersebut tetapi dengan seleksi nilai yang ketat.</li> <li>SMP Negeri 1 Nabire-Papua menjalin kerjasama dengan pihak lain seperti komite sekolah yang membuat kerjasama dengan instansi lain untuk kegiatan-kegiatan yang bermanfaat, atau kerjasama dengan orangtua/wali untuk mengadakan internet sekolah. Selain itu juga kerjasama dengan pemerintah dan kementerian pendidikan untuk program pengembangan sekolah ke depan.</li> <li>Membuka diri, komunikasi dan kejujuran diperlukan dari pihak sekolah dengan pihak lain, supaya kerjasama berjalan dalam jangka waktu yang panjang.</li> <li>Guru harus punya komitmen pengabdian, pelayanan dan panggilan, supaya mempunyai rasa tanggungjawab untuk bekerja dengan baik lebih kuat.</li> </ol> | <p>Strategi ini bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan cara untuk mengambil keuntungan dari peluang eksternal, beberapa hal yang diperlukan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Guru harus bisa membuka diri dan menerima kelebihan orang lain, karena apa yang mereka miliki, tidak ada pada kita, dan ini dapat memperkaya diri kita.</li> <li>Meningkatkan komunikasi dan kepercayaan sesama rekan guru yang lebih utama</li> <li>Guru memarahi Siswa harus melihat situasi dan kondisi serta kesalahan yang dibuat Siswa. Jangan asal dengan emosi yang kita miliki lalu seenaknya memukul, mencubit dan memberikan hukuman. Tetapi harus melihat kenakalan apa yang dibuat dan hukuman apa yang diberikan</li> <li>Guru harus bisa membuka diri untuk ditegur jika ada sesuatu yang salah. harus hilangkan keegoan, kesombongan, tetapi</li> </ol> |

| Internal Eksternal | Kekuatan (S)  | Kelemahan (W)  |
|--------------------|---|--|
|                    |   | <p>tetap menjalin kebersamaan.</p> <p>5. Guru selalu siap sedia mempersiapkan diri untuk materi yang akan diberikan. Dan juga guru harus selalu bisa berpenampilan menarik, rapi, bersih, dan murah senyum. guru harus bisa bertindak sebagai orangtua, kakak, sahabat, bagi Siswa supaya siswa bisa menyukai guru yang tegas, disiplin, tetapi suka senyum dan bergurau juga.</p>   |
| <b>Ancaman (T)</b> | <p>Strategi ini menggunakan kekuatan internal organisasi untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal, beberapa hal yang diperlukan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan hubungan yang harmonis hidup kekeluargaan, bersilahturami tanpa ada perbedaan baik antara guru dan pimpinan, guru dan guru, guru dan siswa serta guru dan orangtua.</li> <li>2. Guru harus menunjukkan konsep diri yang jelas artinya mutu /kualitas guru diutamakan, harus ada kemauan dan kesadaran bukan hanya belajar dari diri sendiri, tetapi dari orang lain, dan siap menerima tantangan dan perubahan supaya guru semakin giat berkreatif.</li> <li>3. Guru memiliki emosi marah dalam mengajar, mendidik dan melatih Siswa itu wajar karena budaya dan situasi kondisi sekolah yang mengharuskan begitu. Karena kalau tidak dengan fisik kepada Siswa entah</li> </ol> | <p>Hal ini merupakan taktik defensif yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta ancaman eksternal, beberapa hal yang diperlukan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu memberikan motivasi guru dengan semangat dan tanggungjawab ketika menghadapi perubahan dan perkembangan zaman yang terjadi. Guru harus termotivasi untuk tetap dirinya belajar dan berusaha mengetahui kemajuan zaman lewat buku-buku referensi, media cetak, media elektronik, internet, dan informasi sekitar.</li> <li>2. Meningkatkan guru yang berkreatifitas dalam kinerjanya. Tidak boleh malu dengan situasi kondisi dan lingkungan. Karena orang yang ingin maju, sukses dan berprestasi harus bisa</li> </ol> |

| Internal Eksternal | Kekuatan (S)   | Kelemahan (W)                       |
|--------------------|--|-------------------------------------|
|                    | <p>pukul, cubit, berdiri degan kaki sebelah siswa tidak akan mendengarkan nasehat kalau hanya dengan kata-kata. Dan ini akan membuat siswa semakin nakal.</p> <p>4. Guru memukul bukan berarti membenci tetapi guru menginginkan karakter kepribadian siswa juga terbentuk, karena mengajar siswa pintar itu lebih gampang ketimbang mendidik siswa harus dengan berkarakter atau membentuk kecerdasan emosionalnya</p> <p>5. Jika masih menggunakan sistem dan memprioritaskan guru putra daerah, maka lain guru tidak berkembang</p> | <p>menghadapi tantangan apapun.</p> |

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Konsep diri guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua cenderung tinggi, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara. Karena sebagian besar guru memiliki kondisi fisik sehat, berpenampilan rapi, bersih, menarik. Guru mampu bertukar pengalaman dan belajar dari rekan guru yang lain untuk sesuatu yang baru dapat digunakan dalam pengembangan potensi diri ke masa depan. Guru mampu menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang terjadi.
2. Kecerdasan emosional guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua cenderung sedang, jika guru sering kali tidak dapat menahan emosinya misalnya marah, memukul, mencubit, menampar. Dikarena juga faktor budaya dan lingkungan yang mempengaruhi guru melakukan demikian.

3. Iklim dan budaya di SMP Negeri 1 Nabire-Papua adalah kondusif dan baik. Terbukti ketika adanya silaturahmi, kebersamaan yang terjalin tidak ada pembedaan suku maupun agama, saling keterbukaan satu dengan yang lain, pembagian struktur tugas dan dijalankan sesuai bidang masing-masing, serta kesejahteraan guru diperhatikan.
4. Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Nabire-Papua cukup baik. Karena guru mampu mempersiapkan dirinya, materi dan menguasai materi saat proses pembelajaran. Guru semangat dan aktif serta memiliki rasa tanggung jawab melakukan kerjanya.
5. Kinerja guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua adalah cukup baik. Terbukti ketika guru mampu merencanakan, merumuskan tujuan pembelajaran, mampu menggunakan media yang ada, mampu membuat program pembelajaran dari tahap perencanaan–pengevaluasian serta mampu berkomunikasi interaktif yang baik dalam memberikan materi pembelajaran sehingga siswa mudah mengerti dan memahami. Dalam kinerjanya juga guru mampu menggunakan berbagai cara/metode dalam pembelajaran sesuai kreatifitas guru dalam melakukannya.

### **E. Implikasi**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kondisi aktual keberadaan guru pada SMP Negeri 1 Nabire-Papua sudah cukup maksimal dan ini harus terus ditingkatkan. Karena dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain :

- a. Konsep diri guru jika dilihat cenderung tinggi dalam arti sudah adanya kerjasama, saling membantu dan sama-sama saling belajar dari guru yang satu dengan guru yang lain.
- b. Motivasi guru cukup baik, dan ini harus dimotivasi dan termotivasi terus menerus. Semangat ini harus selalu di topang

- dengan konsep diri guru sendiri yang harus saling terbuka dan bekerjasama.
- c. Kemampuan guru untuk berkeaktifitas perlu ditingkatkan. Perlu dipasang internet, baik siswa maupun guru dapat menggunakannya, dan juga dilakukannya studi banding ke sekolah bagian jawa untuk dapat merubah patut apa yang bisa dirubah untuk dampak positif bagi sekolah ini. Guru perlu memiliki kemampuan dan kemampuan dasar dalam hal berbahasa inggris.
  - d. Masih ada memakai sistem kerja, artinya lebih banyak guru-guru yang mengikuti kegiatan lebih difokuskan kepada guru anak putra daerah. Ini boleh saja tetapi harus dilihat juga kualitas guru. Supaya tidak terjadi kesenjangan dan jurang pemisah antar guru.
  - e. Belum tersedianya sarana dan prasarana sekolah yang terlalu lengkap/fasilitas sekolah masih belum lengkap. Tetapi guru bisa melakukan kreatifitasnya dalam proses belajar-mengajar dengan menggunakan alat-alat untuk bereksperimen yang dapat di jangkau. Sehingga kinerja guru cukup baik.
  - f. Kurangnya pengontrolan kecerdasan emosional guru. Sehingga terkadang guru masuk dan datang kesekolah memiliki sifat yang acuh/cuek kepada guru piket/ guru yang lain, suka memukul dan memarahi siswa maupun guru yang ada di depannya, serta tidak dapat menaham emosi marah dan tidak suka bagi orang lain.

### **F. Saran**

Berdasarkan temuan, kesimpulan, serta implikasi penelitian, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah:

1. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mengetahui konsep dirinya, mengetahui kelemahan dan kekurangan dan terus belajar dari orang lain dan lingkungan sekitar serta belajar dari media yang ada dalam perkembangan zaman ini. Sehingga kerjasama, saling

menopang diantara rekan guru selalu ditingkatkan, Di antara sesama rekan guru saling menjaga perasaan dalam arti saling menopang bukan menjatuhkan dan menyalahkan satu sama lain.

2. Dalam peningkatan kinerja guru, seyogyanya guru memotivasi diri untuk turut aktif dalam kegiatan seminar, diklat, workshop, atau dalam bentuk presentase yang berhubungan dengan bidang kerjanya. Serta guru mampu memotivasi diri untuk bisa menggunakan sarana-prasarana elektronik, seperti komputer, internet dan berbahasa inggris.
3. Perlu adanya perhatian dari pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada guru yang kerjanya baik dan berprestasi, karena itu akan menambah semangat dan motivasi guru. Guru yang belum sadar akan panggilannya atau belum termotivasi, selalu rekan bahkan pimpinan harus melalui pendekatan terhadap guru tersebut. supaya hasil kinerja guru bisa maksimal dan memuaskan.
4. Semakin ditingkatkannya keharmonisan dan komunikasi antara pimpinan dan guru dalam organisasi sekolah. Artinya kurangi kekerasan fisik kepada siswa tetapi lebih mendekati siswa dengan pendekatan adik dan kakak serta mendidik mereka dalam nilai. Siswa akan menyukai guru jika guru selalu jadikan mereka sebagai sahabat, jangan sering dipukul, dimarah, tetapi rangkul dan proses pendekatan kepada mereka supaya mereka merasa nyaman. Ini butuh proses tetapi harus dilakukan.
5. Pemberian perlakuan yang sama, adil dan merata kepada semua guru di SMP Negeri 1 Nabire-Papua. Jangan ada guru yang dianak emaskan dan guru ada yang di anaktirikan. Sistem harus dihilangkan, dan dibutuhkan kualitas dan kreatifitas guru yang pintar dan berprestasi. kepercayaan antar guru perlu di tingkatkan dan lebih semangat untuk membangun kerjasama dengan stakeholder.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alger, Glenn et al. *VCE Business management: units 3 & 4. Corporate Management/Human Resource and Operations management. 4 edition*, Australia: Oxford University Press, 2001
- [2] Alex Nitisemito. *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- [3] Aristo Rahadi Blog. <http://aristorahadi.wordpress.com/2008/03/31/konsep-diri-dalam-pendidikan/>
- [4] Arthur L. Costa & Bena Kallick. *Belajar dan Memimpin dengan kebiasaan Pemikiran*, Jakarta: Indeks permata Puri Media, 2005
- [5] Atmosudirdjo, S. Prajudi. *Administrasi dan manajemen Umum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982
- [6] Burhanuddin Salam. *Etika Sosial, Cetaklan ke-1* ,Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- [7] Bush, Tony & Marianne Coleman. *Leadership Strategic management in Education*, London: A SAGE Publication Company, 2000
- [8] Dale H. Schunk, Paul R Pintrich, Judith. *Motivasi Dalam Pendidikan (Teori, penelitian & Aplikasi)*,3 edition, Jakarta: Indeks 2012
- [9] Daniel Goleman. *Emotional Intelligence*, New York: Bantem Books, 1995
- [10] Daniel Goleman. *Emotional Intelligence in men an women*, New York: Reuven Bar-On, Emotional Quotient Inventory: Technical Manual, Toronto:Multi health Systems, 1997
- [11] Daniel Goleman. *Emotional Intelligence*, <http://danielgoleman.info/topics/emotional-intelligence.htm>
- [12] Davis, keith. *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Erlangga, 1989

- [13] Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2 Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Indeks, 2007
- [14] Dessler, gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1 Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Indeks, 2010
- [15] Doni Koesoema. *Pendidikan Berkarakter (Utuh dan Menyeluruh)*, Jakarta: Kanisius, 2012
- [16] Evelyn Williams English. *Mengajar Dengan Empati*, Bandung: Nuansa Cendekia, 2012
- [17] Gage dan Berliner. *Education Psychology*. 4 Boston: Houghton Mifflin Company, 1988
- [18] Helpguide.org. [http://www.helpguide.org/mental/eq5\\_raising\\_emotional\\_intelligence.htm](http://www.helpguide.org/mental/eq5_raising_emotional_intelligence.htm)
- [19] Howard S. Frickman, Miriam Schustack. *Kepribadian (Teori klasik dan Riset modern)*, 3 edition, Jakarta: Erlangga, 2008
- [20] Imam Wahyudi. *Mengejar profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012
- [21] Jamal Ma'mur Asmani. *Tips Menjadi Guru (Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif)*, Jogjakarta, DIVA Press, 2011
- [22] James L Gibson dkk, *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies, 2009