

PROKRASTINASI GURU

Wahdan Najib Habiby
(PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta)
Email: wnh122@ums.ac.id

Abstrak

Prokrastinasi dalam dunia akademik yaitu jenis penundaan yang dilakukan pada jenis tugas formal yang berhubungan dengan tugas akademik dengan ciri-ciri: penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi; keterlambatan dalam mengerjakan tugas; kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual; melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik dapat dikategorikan menjadi dua macam yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi dimensi prokrastinasi itu sendiri dan dimensi persepsi yang keliru.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi prokrastinasi guru adalah dengan melibatkan seluruh pihak terkait baik guru, sekolah, Kelompok kerja guru, maupun dinas. Beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi empat tahapan, yaitu: Pemetaan Kompetensi Guru; Pengorganisasian Kompetensi Guru; Pengembangan Kompetensi Guru; dan Pengevaluasian Kompetensi Guru. Efisiensi terhadap upaya mengatasi masalah prokrastinasi guru sangat tergantung dari faktor-faktor lokal yang meliputi hubungan antar manusia dan struktur kewenangan antar institusi yang saling membutuhkan kerjasama.

Keyword: *Prokrastinasi guru, Kewajiban guru, Guru Profesional.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan/kegagalan sekolah adalah faktor sumber daya manusia (SDM) pendidikan. Penanganan SDM pendidikan harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM pendidikan yang bersifat strategis, terintegrasi, dan bersatupadu. Sekolah sangat membutuhkan SDM pendidikan yang kompeten dan memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Kualitas SDM di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari sekolah. *Soft*

property ini menggerakkan sistem kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya (*hard property*) sehingga layanan pendidikan dapat terselenggara.

Guru dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif. Sebagaimana tertuang dalam Undang undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 39 Ayat 2: “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan....". *Upgrade* kemampuan profesional guru menjadi suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan. Dalam tataran praktis, pengembangan kualitas guru merupakan investasi yang hasilnya tidak bersifat *instant* atau merupakan investasi jangka panjang (*long-term investment*). Sementara masyarakat cenderung menginginkan perubahan serta perkembangan yang bersifat riil dan konkret.

Pengembangan kualitas guru mengarah kepada peningkatan *soft skill* yang tidak berwujud secara fisik (Ubrodiyanto 2007: 36). Jadi, perubahan sebagai dampak dari investasi ini akan dapat diketahui tingkat keberhasilannya dalam waktu yang relatif lama. Pada saat yang bersamaan, pengembangan kualitas guru menuntut perencanaan dan pelaksanaan program yang berkesinambungan. Program yang berkesinambungan juga berdasarkan pada pemikiran akan perlunya melakukan *refreshing* atas kemampuan yang telah dikuasai sebelumnya. Tanpa pengembangan yang berkesinambungan, maka kompetensi guru semakin memudar seiring dengan berjalannya waktu.

Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas SDM tersebut, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas

yang dimulai dengan pengakuan terhadap profesi guru dan prioritas alokasi anggaran pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggarakannya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara. Selanjutnya dalam Pasal 31 ayat 4 Amandemen keempat terhadap UUD 1945 mengamanatkan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 persen dari APBN dan APBD. Hal tersebut dikuatkan lagi oleh putusan Mahkamah Konstitusi No: 013/PUU-VI/2008 pemerintah diwajibkan menyediakan anggaran pendidikan 20 persen dari APBN dan APBD untuk memenuhi kebutuhan pendidikan nasional dengan alokasi anggaran untuk memenuhi kebutuhan yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan. mengenai alokasi anggaran pendidikan secara spesifik ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pada Pasal 29 Ayat 1.

Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*). *Forward linkage* berarti bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. *Backward linkage* berarti bahwa

pendidikan yang bermutu tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yaitu guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Oleh karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak lahirnya sistem dan praktek pendidikan yang berkualitas. Maka hampir semua bangsa di dunia ini mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di beberapa negara (Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat) adalah kebijakan intervensi langsung dalam hal peningkatan mutu serta memberikan jaminan dan kesejahteraan guru yang memadai. Negara-negara tersebut berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru (David Wijaya, 2009: 70).

Di Indonesia, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional telah melakukan pembaharuan sistem pendidikan nasional. Salah satu upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan faktor guru adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kedua regulasi tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Pembaharuan sistem pendidikan tergantung pada bagaimana guru berpikir dan bertindak. Atau dengan kata lain, pembaharuan sistem pendidikan bergantung pada penguasaan kompetensi guru. Meskipun kedua regulasi tersebut telah ditetapkan, namun menurut David Wijaya (2009: 71) masih ada berbagai masalah terkait kondisi guru, yaitu: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan; (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru; (3) pembinaan yang dilakukan terhadap guru belum mencerminkan kebutuhan; dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai. Secara spesifik, Danim (2002: 48) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi di dalam suatu organisasi. Dewasa ini, sekolah menghadapi berbagai tantangan kompetitif terkait masalah globalisasi, peningkatan profitabilitas melalui pertumbuhan, modal intelektual, teknologi,

serta perubahan yang berkesinambungan. Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, sekolah harus mengembangkan keunggulan *intangible* atau keunggulan bersaing. Agar dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, sekolah membutuhkan dukungan kepala sekolah serta karyawan sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat mengembangkan kompetensi, inovasi, dan kreatifitas dirinya, serta berperan sebagai agen perubahan sehingga dapat melihat fungsi-fungsi SDM sebagai sumber keunggulan disekolah.

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa kualitas SDM guru-guru di Indonesia bagaikan "hidup segan mati tak mau". Banyak guru yang tidak hanya gagap dalam beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan fenomena sosial kemasyarakatan, mereka juga terjebak dalam kebiasaan menjadi "robot" kurikulum pendidikan. Prakarsa dan inisiatif para guru untuk belajar menggali metode, bahan ajar dan pola relasi belajar-mengajar yang baru sangat minimalis.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 32 menyebutkan bahwa upaya peningkatan kualitas guru dilakukan oleh pemerintah (pusat, propinsi, dan kabupaten) meliputi pembinaan dan peningkatan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial,

dan kompetensi profesional. Berkaitan dengan profesionalitas guru, pada pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
- dan 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Merujuk kewajiban guru sebagai profesi yang diakui profesionalitasnya, perlu dilakukan kajian khususnya pada poin 1 dan 2 tentang kewajiban guru dalam mempersiapkan pembelajaran hingga melakukan evaluasi serta melakukan upaya peningkatan kualifikasi akademik atau kemampuan akademik guru-guru di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah di wilayah Solo dan Yogyakarta, ditemukan fakta banyaknya guru yang tidak membuat Silabus dan RPP, mereka hanya menggunakan apa yang sudah ada dari

tahun-tahun sebelumnya sebagai dokumen kurikulum. Bahkan ada yang hanya berpatokan pada materi yang ada dalam buku pegangan yang digunakan tanpa melakukan persiapan lain sesuai dengan kondisi siswa dan sekolah. Sayangnya kondisi tersebut juga didukung dengan minimnya upaya peningkatan kemampuan akademik yang dibuktikan dengan jaranginya guru mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pembelajaran. Secara individual, guru juga kurang tertarik atau malas belajar secara mandiri sebagai upaya aktualisasi diri untuk melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru yang profesional sebagaimana manat undang-undang.

Kondisi guru tersebut sejatinya berseberangan dengan semangat dan upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional. Kemalasan dalam menyusun silabus dan RPP, atau kemalasan dalam melakukan aktualisasi diri secara legal formal apabila kita menggunakan paradigma aliran hukum positif John Austin, segala sesuatu yang sudah terformalisasi dalam bentuk Undang-undang mempunyai kekuatan hukum pasti dan bagi yang melanggarnya dapat dikenakan hukuman. Jika paradigma ini ditarik dalam kasus kemalasan guru, maka setiap guru yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal

20 sudah dapat terkena sanksi hukum sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang sejatinya juga sudah disebutkan dalam poin (d) yaitu menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

Pengertian Prokrastinasi

Prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination* dengan awalan “pro” yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran *crastinus* yang berarti keputusan hari esok, atau jika digabungkan menjadi “menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya”. Istilah prokrastinasi biasa digunakan untuk menunjukkan pada suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, pertama kali digunakan oleh Brown dan Holzman (dalam Rizvi dkk, 1997: 22). Seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda, atau tidak segera memulai suatu kerja, ketika menghadapi suatu kerja/suatu tugas disebut sebagai seseorang yang melakukan prokrastinasi. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak.

Ferrari (dalam Rizvi dkk., 1997: 29) membagi prokrastinasi menjadi dua: (a) *functional procrastination*, yaitu penundaan mengerjakan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan

akurat, (b) *disfunctional procrastination* yaitu penundaan yang tidak bertujuan, berakibat jelek dan menimbulkan masalah. Ada dua bentuk prokrastinasi *disfunctional* berdasarkan tujuan mereka melakukan penundaan, yaitu *decisional procrastination* dan *avoidance procrastination*. *Decisional procrastination* adalah suatu penundaan dalam mengambil keputusan dan berhubung kelupaan, kegagalan proses kognitif, akan tetapi tidak berkaitan dengan kurangnya tingkat intelegensi seseorang (Ferrari dalam Wulan, 2000: 12). *Avoidance procrastination* atau *Behavioral procrastination* adalah suatu penundaan dalam perilaku yang tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. Prokrastinasi dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mendatang. *Avoidance procrastination* berhubungan dengan tipe *self presentation*, keinginan untuk menjauhkan diri dari tugas yang menantang, dan implusif (Ferrari dalam Wulan, 2000: 43).

Prokrastinasi dalam dunia akademik yaitu jenis penundaan yang dilakukan pada jenis tugas formal yang berhubungan dengan tugas akademik, misalnya tugas sekolah atau tugas kursus. Ferrari, dkk. (1995: 65) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat

diukur dan diamati, ciri-ciri tertentu tersebut berupa:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.
- d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. *Faktor internal*, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu. *Faktor eksternal*, yaitu faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang membentuknya.

Dalam makalah ini, pengertian prokrastinasi dibatasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan jenis *disfunctional procrastination*, yaitu penundaan yang dilakukan pada tugas yang penting, dan bisa menimbulkan akibat yang negatif baik kategori *decisional*

procrastination atau *avoidance procrastination*. Penundaan tugas penting yang dilakukan oleh guru adalah dalam kewajibannya mempersiapkan perangkat persiapan pembelajaran, sehingga dapat menimbulkan akibat negatif berupa pembelajaran yang tidak terarah yang berujung pada kualitas pendidikan yang rendah. Serta kewajiban meningkatkan kualifikasi dan kemampuan akademik.

Melacak Makna Kompetensi Guru

Kompetensi seseorang meliputi pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku atau dalam arti luas, kompetensi terkait strategi organisasi. Pengertian kompetensi dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill* (Hanafi, 2007: 78). *Soft skill* meliputi intuisi dan kepekaan SDM. *Hard skill* meliputi pengetahuan dan keterampilan fisik SDM. *Social skill* meliputi keterampilan dan hubungan sosial SDM. *Mental skill* meliputi mental SDM. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu di dalam pekerjaannya (Mitrani et al, 1992: 57). Berangkat dari definisi tersebut, maka kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya mencakup motif, konsep diri, sifat, pengetahuan, dan keahlian yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerjanya.

Spencer dan Spencer (1993: 93) membagi kompetensi atas dua kategori. Pertama, *threshold competencies*, yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Kedua, *differentiating competencies*, yaitu faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seorang guru harus mempunyai kemampuan utama mengajar. Itu berarti bahwa pada tataran *threshold competencies*, selanjutnya apabila guru tersebut dapat mengajar dengan baik, mengajarnya mudah dipahami, dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya, maka hal-hal tersebut sudah masuk kategori *differentiating competencies*.

Kompetensi pada dasarnya menggambarkan apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditampilkan oleh guru.

Depdiknas (2008) mengatakan bahwa kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru untuk memangku jabatannya sebagai profesi. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Suyanto dan Hisyam (2000: 42) mengemukakan tentang tiga jenis kompetensi guru. *Pertama*, kompetensi profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya. *Kedua*, kompetensi kemasyarakatan, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas. *Ketiga*, kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Jadi, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa*, dan *tut wuri handayani*.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 35 ayat 1, Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan

Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan. Sebagaimana dijelaskan pada pasal 39, guru merupakan pendidik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Agar dapat memenuhi konstitusi tersebut, Pemerintah telah menetapkan Standar Tenaga Kependidikan yang meliputi persyaratan pendidikan prajabatan dan kelayakan, baik fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Persyaratan-persyaratan tersebut dapat kita lihat pada Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Pertama*, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. *Kedua*, kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Ketiga*, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai

bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat sekitar. Keempat, kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan pada Standar Nasional Pendidikan.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang terkait dengan: (1) komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan pendidikan; (2) komponen kompetensi akademik/vokasional sesuai materi pembelajaran; serta (3) pengembangan profesi. Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut mewadahi kompetensi profesional, personal, dan sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru. Jadi, untuk bisa dikatakan sebagai profesional, guru harus memenuhi komponen-komponen kompetensi di atas. Dengan adanya fenomena prokrastinasi guru menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas guru kita masih rendah.

Penyebab Prokrastinasi Guru

Ungkapan “*procrastination is a strange phenomenon*” mengindikasikan bahwa fenomena ini merupakan sesuatu yang

kompleks karena melibatkan dimensi emosi, keterampilan, pikiran atau sikap dan faktor lainnya yang tidak disadari. Dinamika ‘menunda’ antar individu dan antar tugas bersifat individual. Oleh karena itu, perlu pemahaman yang mendalam tentang bagaimana dan mengapa individu mengalami prokrastinasi merupakan sebuah langkah penting. Masalah prokrastinasi akademik masih dianggap sebagai “*strange phenomenon*” karena bersifat kompleks.

Menurun McCown (Haycock, 1998: 75) dalam perspektif behavioristik, prokrastinasi merupakan kebiasaan yang dipelajari. Sebaliknya, berdasarkan teori psikodinamik prokrastinasi merupakan mekanisme untuk menghindari kecemasan atau perlawanan terhadap tuntutan atau pengabaian. Dalam literatur, masih jarang dijumpai bagaimana model intervensi prokrastinasi akademik dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa fenomena ini dari waktu ke waktu semakin mengemuka. Oleh karena itu, sekolah (khususnya kepala sekolah) dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meminimalkan gejala prokrastinasi akademik pada guru.

Terjadinya fenomena kemalasan guru mempunyai dua dimensi yang saling berhubungan, pertama adalah dimensi prokrastinasi dan yang kedua adalah dimensi persepsi.

a. Dimensi Prokrastinasi Individual

Faktor internal prokrastinasi akademik yang terjadi ditengah guru-guru di Indonesia adalah karena rendahnya SDM guru, sebagaimana terjadi di Amerika menurut hasil penelitian Helenrose Fives, (2003: 21) yang disebabkan oleh rendahnya motivasi serta mentalitas yang buruk. Sedangkan faktor eksternal berupa ekses dari budaya yang terbangun dalam masyarakat, budaya malas, budaya menjiplak, dan budaya menggampangkan pekerjaan. Beberapa budaya negatif tersebut mengakibatkan sulitnya mencari guru profesional dalam sekolah-sekolah (Judith Schellenbach-Zell & Cornelia Gräsel, 2010: 37).

Prokrastinasi akademik guru di Indonesia juga disebabkan karena ketidak seriusan pemerintah dalam membangun sistem pendidikan (Tilaar, 2006: 15), adanya kebijakan yang berubah-ubah sebagai cerminan betapa rapuhnya pondasi pendidikan kita. Inkonsistensi kebijakan didukung dengan lemahnya kontrol dari Dinas pendidikan semakin menguatkan budaya negatif dalam masyarakat terintegrasi dalam dunia pendidikan.

b. Dimensi Kekeliruan Persepsi

Apabila terdapat pertanyaan siapakah yang berkewajiban menyusun Silabus dan RPP? Kebanyakan guru akan merujuk pada PP Reublik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005

tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 17 ayat 2 dan pasal 20. Berdasarkan landasan formal tersebut, Masnur Muslih (2008: 42) menyimpulkan bahwa “silabus dan RPP dikembangkan oleh: (1) guru kelas/mata pelajaran; (2) kelompok guru kelas/mata pelajaran; (3) kelompok kerja guru (PKG/MGMP); atau dinas pendidikan”. Kesimpulan ini berimplikasi pada pemahaman sempit “jika sudah ada produk Silabus dan RPP yang dikembangkan oleh kelompok guru kelas/Dinas/PKG, maka setiap guru tidak berkewajiban membuat Sibus dan RPP, sehingga cukup mengikutinya saja”.

Persepsi seperti ini umumnya dianut oleh guru, sehingga guru tidak memiliki motivasi dan tidak merasa memiliki kewajiban membuat Silabus dan RPP. Silabus dan RPP biasanya dibuat oleh guru jika akan ada tim pengawas yang datang, jika akan mengajukan akreditasi, maupun akan sertifikasi. Kenyataan ini diperparah dengan adanya aksi-aksi otoriter dari guru dan sekolah saat ada mahasiswa melakukan KKN/PPL/Magang di sekolahnya, biasanya mereka meminta mahasiswa membuat Silabus dan RPP untuk kepentingan-kepentingan sempit. Hal yang demikian menunjukkan Silabus dan RPP yang dibuat guru tidaklah dimaksudkan untuk peningkatan mutu pembelajaran dan pengajaran, melainkan (pada umumnya) dilakukan karena faktor eksternal. Menurut

Lee (1996: 24), peningkatan pemahaman, persepsi dan penerimaan guru merupakan langkah penting untuk mendapatkan keberhasilan dalam suatu perubahan kurikulum. Oleh karena itu kemampuan guru memahami tugas-tugasnya adalah salah satu indikator penting dalam melihat keberhasilan inovasi kurikulum ini di tingkat sekolah.

Padahal jika merujuk pada UU guru dan dosen, tugas penyusunan Silabus dan RPP adalah kewajiban guru yang harus dipenuhi. Dalam konteks inovasi pendidikan (Fullan, 1993: 63), pemahaman adopsi terhadap suatu model harus dilakukan secara selektif dan kritis berkaitan dengan relevansi, kapasitas dan kebutuhan, serta dapat diterapkan. Artinya produk Silabus dan RPP yang dihasilkan pihak lain belum tentu tepat diaplikasikan pada kelas masing-masing guru karena perbedaan karakteristik siswa dan kondisi-kondisi khusus lainnya. Guru sebagai pihak yang dianggap paling mengerti kebutuhan siswa hendaknya menyadari betul hal tersebut, sehingga kesalahan persepsi dapat diminimalisir.

Kesalahan persepsi yang lain adalah mengikuti konsep dan materi yang ada pada buku ajar yang dijadikan buku pegangan, tanpa melakukan kajian terhadap kedalaman, keluasan, dan kesesuaian materi dengan tingkat perkembangan (sosial, emosi, kognitif) siswa. Kebanyakan guru beranggapan bahwa buku ajar yang ada di pasaran adalah produk para

ahli pendidikan, maka tidak perlu dilakukan kajian ulang. Padahal, seringkali penulis buku ajar seringkali kalah dengan kepentingan pihak penerbit yang menginginkan buku ajar setebal-tebalnya agar lebih laku dipasarkan, dan pada akhirnya mengabaikan faktor kemampuan, kebutuhan siswa, maupun kualitas pendidikan.

SOLUSI: SEBUAH USULAN AWAL

Suatu usulan inovasi yang baik menurut Fullan (1993: 80-88) hendaknya memperhatikan enam karakteristik: membangun visi yang jelas (*vision building*); mengambil inisiatif pemberdayaan SDM (*initiative taking and empowerment*); meningkatkan SDM staf (*Staff development/resources assistance*); melakukan restrukturisasi SDM maupun budaya sekolah (*restructuring*); melakukan monitoring program (*monitoring/problem coping*); dan melakukan evaluasi (*evaluation Planing*). Maka usulan solusi prokrastinasi yang saya ajukan meliputi beberapa langkah sebagai berikut:

a. Tahap I. Pemetaan Kompetensi Guru.

Pada tahap ini, sekolah harus berpijak pada visi dan misinya kemudian diterjemahkan ke dalam strategi fungsional sekolah. Visi dan misi sekolah diterjemahkan ke dalam strategi pengelolaan guru, kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi guru yang harus dipenuhi. Kompetensi guru kemudian dipetakan agar lebih mudah dalam pengelolaannya.

Pemetaan kompetensi guru merupakan rancangan kompetensi guru yang akan dibangun sekolah (kompetensi inti dan kompetensi pendukung). Apabila visi dan misi sekolah yang sudah ada tidak mendukung tercapainya perencanaan ini, maka perlu melakukan revisi terhadap visi dan misi tersebut, sehingga terjadi integrasi yang efektif.

Pada tahap ini, kepala sekolah perlu melaksanakan fungsinya sebagai “leadership” dan “management”, Louis dan Miles (dalam Fullan, 1993: 159), mengemukakan tugas utama bagi “leadership” dan “management”. Aspek kepemimpinan meliputi: 1) meng-artikulasi visi, 2) mendapatkan kepemilikan bersama, 3) merencanakan evolusi. Sedangkan fungsi manajemen menekankan pada: 1) bernegosiasi antara tuntutan sumber daya dengan lingkungan, 2) koordinasi dalam memecahkan masalah. Sementara itu, yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam tahap ini adalah melibatkan seluruh staf sekolah dalam penyusunan strategi fungsional sekolah maupun pemetaan kompetensi guru (Benor, 1989: 38), keterlibatan seluruh staf berfungsi sebagai reduksi terhadap penolakan-penolakan inovasi oleh pihak-pihak yang merasa tidak terlibat secara langsung karena sebuah perubahan itu dianggap baik tergantung pada penilaian seseorang, apakah terlaksana atau tidak, dan apa konsekuensi-konsekuensinya. Perubahan bisa terwujud tergantung pada

perilaku individu dan kelompok yang terlibat dalam perubahan. Adanya pengertian yang sama, pengakuan yang sama, dan profesionalisme interaktif bersama-sama bisa mewujudkan perubahan yang berarti (Fullan, 1993: 141).

b. Tahap II. Pengorganisasian Kompetensi Guru.

Setelah pemetaan kompetensi guru diketahui, sekolah harus melakukan pengelompokan kompetensi guru tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak sekolah, maupun bidang kompetensi pendukung. Pada tahap ini perlu membentuk kelompok-kelompok guru berdasarkan konsentrasi dan keahlian masing-masing untuk memetakan bidang-bidang kompetensi yang akan dirumuskan, sehingga kompetensi inti dan pendukung dapat dirumuskan secara tepat. Tujuan dibentuknya kelompok guru bukan hanya dimaksudkan untuk berunding dan merumuskan bidang kompetensi, tetapi juga bertujuan menciptakan budaya kolaborasi antar guru sebagaimana argumen Hargreaves (1991 dalam Fullan, 1993: 139) bahwa guru harus membangun “budaya berkolaborasi” bukan “kolektif yang dibuat”. Membangun budaya kolaboratif antar guru setidaknya dapat menciptakan suasana harmonis, meminimalisir persaingan negatif, dan akan terjadi transfer/ koreksi secara

berkesinambungan terkait dengan kompetensi guru.

c. Tahap III. Pengembangan Kompetensi guru.

Pengembangan kompetensi guru dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kompetensi guru pada saat ini. Kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi guru yang telah dibuat, sehingga diketahui besarnya “gap” antara kompetensi guru yang harus dimiliki dengan kompetensi guru yang diharapkan. Selanjutnya sekolah melakukan berbagai upaya pengembangan kompetensi guru melalui seperangkat pelatihan sehingga peta kompetensi guru tersebut dapat terisi dengan baik.

Pada tahap ini peran kepala sekolah sebagai “desainer” dan “pengawas” (Zoe Agashae dan John Bratton, 2001: 92-94) sangat dibutuhkan. Kepala sekolah perlu mendesain pelatihan-pelatihan maupun upaya pengembangan kompetensi guru yang lain baik dengan memaksimalkan potensi internal maupun mendatangkan motivator, inovator, konsultan ahli, dll, sebagai tindak lanjut dari identifikasi terhadap tingkat kompetensi guru-gurunya sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Program sosialisasi, pelatihan dan pengembangan guru dilakukan untuk membangun kompetensi guru. Penentuan arah karier, pengelolaan kinerja dan kompensasi guru juga berdasarkan pada kompetensi yang

dimiliki guru. Hanafi (2007: 53) menjelaskan beberapa manfaat yang dapat diterima dengan adanya peta kompetensi guru, yaitu: (1) sekolah dapat mengetahui guru mana yang siap mengisi posisi tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dituntut serta bagaimana cara untuk menarik atau menyeleksi calon guru, baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah; (2) sekolah dapat mengetahui arah pengembangan guru, bukan hanya sekedar ikut tren pengembangan guru yang ada, tetapi benar-benar mengembangkan guru sesuai dengan kebutuhan kompetensinya; (3) sekolah dapat lebih adil dalam memberikan kompensasi guru; (4) sekolah dapat menyusun perencanaan karier yang lebih pasti bagi gurunya; dan (5) sekolah dapat menilai kinerja guru secara lebih adil.

d. Tahap IV. Pengevaluasian Kompetensi Guru.

Sekolah melakukan evaluasi terhadap kompetensi guru yang dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan telah mencapai peta kompetensi guru yang diharapkan. Evaluasi tersebut harus memperhatikan perkembangan situasi sekolah yang ada. Sekolah juga harus melakukan berbagai penyesuaian terhadap peta kompetensi guru dalam program pengembangan kompetensi akademiknya. Pada tahap ini dapat dilakukan dalam bentuk evaluasi

berkala, baik yang dilakukan pasca *treatment* maupun diadakan tes kompetensi secara periodik (bulanan/ 3 bulanan/6 bulanan). Pengawasan terhadap berjalannya program dilakukan oleh seluruh staf sekolah dibawah pengawasan dari kepala sekolah secara langsung. Sehingga harapan terhadap peningkatan kompetensi guru mencapai target yang ditetapkan.

BEBERAPA SARAN PIHAK TERKAIT

Sebagai upaya untuk menumbuhkan kesadaran guru dalam menjalankan kewajibannya dan mengatasi prokrastinasi, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak terkait:

a. Dinas Pendidikan Daerah

Sebagai pemangku kebijakan pendidikan pada level terendah, Dinas pendidikan daerah hendaknya melakukan kontrol yang berkesinambungan menyangkut persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kontrol dapat dilakukan melalui sebuah kebijakan yang mengatur fungsi dan pembagian tugas (guru kelas/guru mata pelajaran, kelompok guru mata pelajaran/kelompok guru mata pelajaran, kelompok kerja guru, dan tugas Dinas Pendidikan sendiri) agar tidak terjadi tumpang tindih serta pengkaburan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sebagai contoh:

- Tugas guru kelas/guru mata pelajaran: membuat Silabus dan RPP

- Tugas kelompok guru kelas/kelompok guru mata pelajaran: mengevaluasi Silabus dan RPP yang dibuat guru kelas/guru mata pelajaran pada tiap Rayon, kemudian memberikan catatan-catatan kepada guru tertentu yang dinilai kurang baik Silabus dan RPP-nya.
- Tugas kelompok kerja guru: merumuskan langkah-langkah untuk peningkatan kemampuan guru dalam membuat Silabus dan RPP. Serta melakukan kajian mendalam terhadap permasalahan-permasalahan guru yang muncul dalam upaya pembuatan Silabus dan RPP
- Tugas Dinas pendidikan daerah: merealisasikan rumusan kelompok kerja guru dalam suatu pelatihan berkala, dan melakukan skoring terhadap kualitas Silabus dan RPP masing-masing guru berdasarkan laporan kelompok guru dan kelompok kerja guru yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat maupun sertifikasi. Jadi, pembuatan Silabus dan RPP yang dilakukan guru sejak awal kegiatan pembelajaran menjadi komponen inti terhadap penilaian kinerja guru. Bukan berdasarkan aspek pertimbangan jumlah jam mengajar (24 jam dalam satu minggu) yang justru sangat tidak relevan dan berkeadilan dalam pra syarat pemberian insentif.

b. Kepala Sekolah

Diantara sekian banyak peran dan fungsi kepala sekolah, peran kepala sekolah sebagai “inisiator” dan “manager “ harus berfungsi secara baik dalam upaya ini.

- 1) Peran kepala sekolah sebagai “inisiator” harus muncul tatkala belum ada langkah konkrit dari dinas pendidikan daerah dalam usaha menumbuhkan kesadaran guru dalam menjalankan kewajibannya. Secara aktif dan kreatif kepala sekolah harus berani berinisiatif membuat suatu peraturan yang mengatur secara ketat pemenuhan kewajiban guru. Peraturan tersebut hendaknya dikemas secara bijaksana dalam bingkai Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah bersangkutan
- 2) Fungsi sebagai “manager” berkaitan dengan kontrol secara berkesinambungan terhadap kebijakan serta pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan Silabus dan RPP masing-masing guru. Pada sisi ini perlu juga dibuat *reward* and *punishment* agar setiap guru dapat berkompetisi secara sehat dan teratur. Disamping itu, kepala sekolah juga perlu mengadakan pelatihan-pelatihan maupun *workshop* agar para guru juga mengalami peningkatan *skill*. Jika memungkinkan, dihadirkan motivator ataupun konsultan ahli.

c. Guru

Beberapa hal yang perlu dilakukan guru adalah:

- a. Membangun komunikasi dan diskusi antar guru maupun dengan kepala sekolah sehingga tercipta suasana kebersamaan dalam semangat meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di sekolahnya
- b. Membangun budaya taat terhadap peraturan dan saling mengingatkan
- c. Merubah persepsi yang keliru dan menyadari kewajiban profesinya
- d. Melakukan evaluasi secara terus menerus dalam praktek pembelajarannya.
- e. Memposisikan diri sebagai pengajar profesional yang sarat inovasi.
- f. Menciptakan budaya kolaboratif.

PENUTUP

Usulan langkah-langkah upaya mengatasi prokrastinasi guru yang telah di uraikan memerlukan pelibatan seluruh personil (Guru/Sekolah/KKG/Dinas). Tidak ada suatu penyelesaian yang tepat dan pasti terhadap suatu permasalahan. Efisiensi dari penyelesaian atau tanggapan terhadap permasalahan sangat tergantung dari faktor-faktor lokal antara lain meliputi hubungan antar manusia dan struktur wewenang dari institusi-institusi yang saling berhubungan dan saling membutuhkan kerjasama.

Daftar Pustaka

- Austin, P. Kevin. (2007). *Procrastination* (Online). www.counseling.caltech.edu/articles/procrastination. Diakses 25 Desember 2011.
- Azkiyah, Siti Nurul, 2015. "Improving Teachers Teaching Quality; Reflection and Recommendation". Dalam *Redesain Pendidikan Guru*, Jejen Musfah (ed.). Jakarta: Kencana
- Azwar, S. (1995). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Binder, Kelly. (2000). *The Effects of an Academic Procrastination Treatment on Students Procrastination and Subjective Well-Being* (Online). <http://www.nlc-bnc.ca>. (13 Januari 2012).
- Blunt, Allan, Pycyl A. Timothy. (2004). *Project systems of procrastinators: a personal project-analytic and action control perspective* (Online). <http://www.elsevier.com/locate/paid>. (11 Januari 2011).
- David Wijaya. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah". *Jurnal Pendidikan Penabur* No.12/Tahun ke-8/Juni 2009
- Fullan, Michael. G. (1993). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press. 2nd edition.
- Hanafi, Abdillah. 1987. *Memasyarakatkan Ide-Ide Baru*. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional
- Haryono, A. 2006. Tantangan Profesionalisme Guru Ekonomi dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Ekofeum online*. www.ekofeum.or.id. Diakses 11 Januari 2011
- Helenrose Fives, (2003). "Teacher Efficacy and Teacher Knowledge: A Theoretical Review: Paper presented at the American Educational Research Association Annual Conference, April 2003 – The University of Maryland, Chicago
- Judith Schellenbach-Zell & Cornelia Gräsel,(2010). "Teacher motivation for participating in school innovations – supporting factors". *Journal for Educational Research Online Journal für Bildungsforschung Online*. Volume 2 (2010), No. 2.
- Lee, C. K. 1996. *Environmental Education in the Primary Curriculum in Hong Kong*. www.fed.cuhk.edu.hk. Diakses 11 Januari 2011
- Maister, DH. 1997. *True Professionalism*. New York: The Free Press.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rogers, E.M. dan Shoemaker, F.F., 1971, *Communication of Innovations*, London: The Free Press.
- Sheldon, K. 1981. *Curriculum Innovation: Teacher Commitment, Training, and Support*. www.eric.ed.gov. Diakses 11 Januari 2011
- Tilaar, H.A.R. & Riant Nugroho. (2006). *Kebijakan pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Trianto. 2007. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Zainal Arif. (2011). *Konsep dan model pengembangan kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Zoe Agashae dan John Bratton, 2001. Leader-followers: developing a learning environment. *Journal of workplace learning*. 2001. Vol. 13, ¾. ProQuest Educational Journals

Biodata Penulis

Wahdan Najib Habiby, S.Th.I., M.Pd Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kelahiran Demak, 21 Juli 1982. Menamatkan S1 di UIN Sunan Kalijaga Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin pada tahun 2007, dan menamatkan S2 di Program Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dengan Konsentrasi Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada tahun 2013.