

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Teknik Kontrak Perilaku (*Behavior Contract*)

1. Pengertian Kontrak Perilaku (*Behavior Contract*)

Kontrak perilaku (*behavior contract*) yaitu mengatur kondisi konseli menampilkan tingkah laku yang diinginkan berdasarkan kontrak antara konseli dan konselor.²¹

Menurut Latipun kontrak perilaku (*behavior contract*) adalah persetujuan antara dua orang atau lebih (konselor dan konseli) untuk mengubah perilaku tertentu pada konseli. Konselor dapat memilih perilaku yang realistis dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Setelah perilaku dimunculkan sesuai dengan kesepakatan, ganjaran dapat diberikan kepada konseli. Dalam terapi ini ganjaran positif terhadap perilaku yang dibentuk lebih dipentingkan dari pada pemberian hukuman jika kontrak perilaku tidak berhasil.²²

Menurut Lutfi Fauzan kontrak perilaku (*behavior contracts*) adalah perjanjian dua orang ataupun lebih untuk berperilaku dengan cara tertentu dan untuk menerima hadiah bagi perilaku itu. Kontrak ini menegaskan harapan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan konsekuensinya.

²¹ Komalasari, *Teori dan Teknik Konseling*, 2011, hal. 172

²² Latipun, *Psikologi Konseling*, 2008, hal. 120

Kontrak dapat menjadi alat pengatur pertukaran reinforcement positif antar individu yang terlibat. Strukturnya merinci siapa yang harus melakukan, apa yang dilakukan, kepada siapa dan dalam kondisi bagaimana hal itu dilakukan, serta dalam kondisi bagaimana dibatalkan.²³

Menurut Lutfi Fauzan Ada empat asumsi dasar bagi pemberdayaan kontrak untuk pengembangan pribadi:²⁴

- a. Menerima *reinforcement* adalah hal istimewa dalam hubungan interpersonal, dalam arti, seseorang mendapat kenikmatan atas persetujuan orang lain.
- b. Perjanjian hubungan interpersonal yang efektif diatur oleh norma saling membalas. Ini berarti setiap orang mempunyai hak dan kewajiban untuk membalas hadiah.
- c. Nilai pertukaran interpersonal merupakan fungsi langsung dari kecepatan, rentangan, dan besaran reinforcement positif yang diperantarai oleh pertukaran itu. Memaksimalkan pemberian reinforcement positif memungkinkan untuk memperoleh reinforcement yang lebih besar.
- d. Aturan-aturan tetap memberikan kebebasan dalam pertukaran interpersonal. Meskipun aturan (dalam kontrak) membatasi perilaku,

²³ Fauzan, lutfi. 2009. *Kontrak Perilaku*. Dalam <http://lutfifauzan.wordpress.com/2009/08/09/kontrak-perilaku>

²⁴ *Ibid.*

tetapi tetap memberikan kebebasan pada individu untuk mengambil keuntungan.

Kontrak perilaku (*behavior contract*) adalah perjanjian dua orang atau lebih untuk bertingkah laku dengan cara tertentu dan untuk menerima hadiah bagi tingkah laku itu. Kontrak ini menegaskan harapan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan konsekuensinya.

Untuk menghindari kesalahpahaman, kontrak harus berisi pernyataan tertulis yang menggambarkan secara tepat tingkah laku yang diharapkan. Di dalamnya berisi tingkah laku yang harus dilakukan dan tingkat kriteria yang harus dicapai. Setelah berdiskusi tentang kriteria, siswa harus memahami metode atau instrumen yang akan digunakan untuk mengevaluasi. Kontrak tersebut juga harus mencakup jenis, jumlah, dan metode reinforcement.

Selain hal di atas, tanggal sementara dan review akhir harus dicantumkan dalam kontrak. Tanggal sementara digunakan guru untuk memantau kemajuan dan kemungkinan dilakukannya negosiasi ulang jika tingkah laku yang diharapkan tidak realistis, atau jika ada komponen instruksional yang akan ditambahkan. Mencantumkan tanggal review akhir berfungsi untuk menetapkan batas waktu bagi siswa dalam memenuhi syarat-syarat kontrak. Setelah syarat-syarat kontrak telah

dibahas dan dituliskan, guru harus menjawab semua pertanyaan siswa. Untuk memastikan bahwa mereka memahami persyaratan kontrak, siswa harus membacanya kembali dan kemudian menyatakannya kembali dengan kalimat yang berbeda. Jika dalam proses ini dihasilkan pernyataan yang sangat berbeda, maka kontrak harus ditulis ulang dalam bahasa lebih mudah. Setelah kontrak selesai, guru dan siswa harus menandatangani, dan masing-masing harus memiliki salinan.

Alberto & Troutman menyarankan aturan dasar untuk penggunaan reinforcement dalam kontrak, yaitu :

- a. *Reward* harus segera diberikan. Hal ini merupakan salah satu unsur penting dari reinforcement yang efektif, yaitu harus diberikan segera setelah munculnya tingkah laku yang diinginkan
- b. Kontrak awal harus berisi hal-hal yang ringan, dan berikan *reward* pada hal-hal tersebut. Terutama bagi tingkah laku baru yang belum pernah dilakukan siswa, kriterianya jangan terlalu tinggi atau terlalu luas
- c. *Reward* diberikan sering dan dalam jumlah yang kecil. Homme menyatakan bahwa lebih efektif memberikan reinforcement dalam jumlah sedikit tapi sering, karena akan mempermudah dalam mengawasi perubahan tingkah laku

- d. Lebih menekankan pada penyelesaian tugas, bukan sekedar melakukannya saja. Kontrak berfokus pada pencapaian yang menyebabkan kemandirian. Oleh karena itu, kata-kata yang tepat seharusnya, "Jika kalian menyelesaikan tugas ini, maka kalian akan mendapatkan.....", bukannya "Jika kalian melakukan apa yang saya katakan, saya akan memberi kalian"
- e. *Reward* diberikan setelah perubahan terjadi.²⁵

2. Syarat-syarat Dalam Memantapkan Kontrak Perilaku

Syarat-syarat dalam memantapkan kontrak perilaku adalah:

- a. Adanya batasan yang cermat mengenai masalah konseli, situasi di mana masalah itu muncul, dan
 - b. Kesiediaan konseli untuk mencoba suatu prosedur.
 - c. Selain itu tugas yang harus mereka lakukan perlu dirinci, dan kriteria sukses disebutkan serta *reinforcement*-nya ditentukan. Kalau semua itu ada, kontrak akan dapat dimantapkan melalui reinforcement yang cukup dekat dengan tugas dan kriterium yang diharapkan.
- 1) Karakteristik dari kontrak bagus di antaranya yaitu:
- a) Kontrak harus adil. Bobot sebuah reinforcement harus sesuai dengan tingkah laku yang diharapkan

²⁵ Alberto, P.A. & Troutman, A.C. *Aplikasi Analisis Behavioral Untuk Guru*, (Columbus, OH: 2009)

- b) Kontrak harus jelas. Kerancuan dalam kontrak dapat mengakibatkan perbedaan pendapat, jika pemahaman yang sama tidak dapat tercapai, siswa bisa tidak mempercayai sistem reinforcement atau bahkan tidak mempercayai gurunya
- c) Kontrak harus jujur. Menurut Homme, kontrak yang jujur adalah kontrak yang segera dilakukan dan sesuai dengan isi perjanjiannya
- d) Kalimat dalam kontrak harus positif. Misalnya “Saya akan melakukan.... jika kamu melakukan.....”, sedangkan contoh yang salah misalnya “Saya tidak akan melakukan.... jika kamu melakukan.....”, atau “Jika kamu tidak melakukan.... maka saya akan.....”
- e) Kontrak harus digunakan secara sistematis. Apabila tidak diterapkan dengan sistematis dan konsisten, sistem reinforcement hanya akan menjadi seperti sebuah permainan tebak-tebakan bagi siswa

3. Prinsip Dasar Kontrak

Menurut Gantina, prinsip dasar kontrak perilaku adalah sebagai berikut:

- a. Kontrak disertai dengan penguatan
- b. Reinforcement diberikan dengan segera

- c. Kontrak harus dinegosiasikan secara terbuka dan bebas serta disepakati antara konseli dan konselor
- d. Kontrak harus fair
- e. Kontrak harus jelas (target tingkah laku, frekuensi, lamanya kontrak)
- f. Kontrak dilaksanakan secara terintegrasi dengan program sekolah.²⁶

4. Tujuan Kontrak Perilaku

Menurut Lutfi Fauzan tujuan kontrak perilaku adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan kondisi-kondisi baru bagi belajar (memperoleh tingkah laku baru)
- b. penghapusan tingkah laku maladaptif
- c. memperkuat & mempertahankan tingkah laku yang diinginkan
- d. tujuan utama yaitu meningkatkan pilihan pribadi dan untuk menciptakan kondisi-kondisi baru dalam belajar.²⁷

5. Manfaat Kontrak Perilaku

Manfaat dari teknik kontrak perilaku ini diantaranya:

- a. Membantu individu untuk meningkatkan perilaku yang adaptif dan menekan perilaku yang maladaptif.
- b. Membantu individu meningkatkan kedisiplinan dalam berperilaku.

²⁶ Komalasari, *Teori dan teknik konseling*. 2011, hal. 173

²⁷ Fauzan, lutfi. 2009. *Kontrak Perilaku*. Dalam <http://lutfifauzan.wordpress.com/2009/08/09/kontrak-perilaku>

- c. Memberi pengetahuan kepada individu tentang perubahan perilaku dirinya sendiri.
- d. Meningkatkan kepercayaan diri individu.²⁸

6. Tahap-Tahap Kontrak Perilaku

Menurut Gantina, langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pembuatan kontrak perilaku adalah:

- a. Pilih tingkah laku yang akan diubah dengan melakukan analisis ABC
- b. Tentukan data awal (tingkah laku yang akan diubah)
- c. Tentukan jenis penguatan yang akan diterapkan.
- d. Berikan reinforcement setiap kali tingkah laku yang di inginkan ditampilkan sesuai jadwal kontrak
- e. Berikan penguatan setiap saat tingkah laku yang ditampilkan menetap.²⁹

7. Kelebihan dan Kekurangan Kontrak Perilaku

- a. Kelebihan
 - 1. Pelaksanaannya yang cukup sederhana.
 - 2. Penerapannya dikombinasikan dengan beberapa pelatihan yang lain.
 - 3. Pelatihan ini dapat mengubah perilaku individu secara langsung melalui perasaan dan sikapnya.

²⁸ *Ibid*,

²⁹ Komalasari, *Teori dan teknik konseling*. 2011, hal. 175

4. Disamping dapat dilaksanakan secara perorangan juga dapat dilaksanakan dalam kelompok.
- b. Kekurangan
1. Meskipun sederhana namun membutuhkan waktu yang tidak sedikit, ini juga tergantung dari kemampuan individu itu sendiri.
 2. Bagi konselor yang kurang dapat memberikan reinforcement dengan baik dan hati-hati, pelatihan ini kurang berjalan dengan baik.³⁰

8. *Self-Contract*

Kontrak perilaku tidak hanya dapat dimanfaatkan dalam hubungan helping yang melibatkan interaksi helper dan helpee, konselor-konseli, psikolog-konsulti, psikiater-pasien saja, tetapi kontrak perilaku juga dapat diberdayakan secara mandiri, yang ini disebut sebagai self-contract (swakontrak). Ketika kita merasakan adanya penurunan motivasi belajar atau kerja, kerancuan orientasi, kekacauan fokus, ketidakjelasan minat, dan berbagai kegamangan sikap, akan bermanfaat kalau kita mencoba untuk membuat kontrak pribadi, kontrak perilaku yang dikelola sendiri (swakontrak). Kita juga dapat memutuskan untuk membuat kontrak pribadi guna menghilangkan kebiasaan yang tidak dikehendaki, seperti:

³⁰ Mujursejathi. 2011. *Teknik-teknik Behavior Konseling*. Online <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2173602-teknik-teknik-behaviour-konseling/#ixzz1dq59YamI>

kecanduan rokok, bahkan narkoba, kebiasaan bangun dan masuk kuliah terlambat, menunda-nunda penyelesaian tugas, malas mandi dan lain-lain.

Saran-saran yang perlu diperhatikan untuk merumuskan swakontrak bagi pengembangan perilaku diri adalah:

- a. Nyatakan kontrak dalam kalimat positif,
- b. Atur tugas dan kriteria yang mungkin dicapai (achievable)
- c. Berikan reinforcement secepat mungkin
- d. Gunakan serial kontrak.

Untuk meningkatkan kesenangan dalam pengaturan reinforcement dapat melalui penyiapan dan pemberian tanda atau poin setiap perilaku yang dikehendaki muncul dan perilaku yang tidak dikehendaki ditinggalkan, misalnya: sebetuk simbol-simbol tertentu atau sejenis pernik-pernik yang kita sukai untuk dikumpulkan. Jika tanda (token) atau poin telah terkumpul dalam jumlah yang kita tentukan, kita dapat menukarnya dengan reinforcement yang kita pilih sebagai sesuatu yang berharga yang telah ditentukan sebelumnya.

9. Unsur-Unsur Kontingensi Kontrak

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu kontrak yang dilakukan pada diri sendiri maka kontrak harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut.

- a. Kontrak harus merinci hak istimewa yang dapat diharapkan untuk diperoleh diri guna memenuhi tanggung jawabnya.
- b. Tanggung jawab yang dirinci dalam bentuk kontrak mungkin masih memerlukan pemantauan orang yang dipercaya, misalnya: teman, orang yang dihormati ataupun orang yang dipercaya mau peduli bagi kemaslahatan. Tujuannya sebagai penimbang untuk menentukan kapan tanggung jawab itu dipenuhi dan apakah hadiah dapat diberikan.
- c. Sistem sanksi bila gagal memenuhi tanggung jawab. Ini merupakan unsur kontrak untuk memperkuat komitmen dalam memenuhi kontrak.
- d. Kontrak memberikan ketentuan bonus yang menjamin reinforcement positif. Untuk mengimbangi ketentuan sanksi, misalnya bonus memperoleh hak istimewa yang luar biasa dijadikan kontingensi untuk mau menerima tanggung jawab yang lebih lama periodenya.
- e. Ada kesempatan untuk menanggapi kekurangan kontrak ataupun membatalkan kontrak.

Kontrak dipandang selesai kalau pemenuhan tanggung jawab dan penerimaan reinforcement dapat berlangsung terus menerus. Apabila dilaksanakan dalam konteks kelompok, misalnya diantara beberapa teman akrab ukurannya apabila saling menerima dan memberikan reinforcement

berlangsung lancar melalui sistem balikan yang disepakati. Ini memungkinkan ketika setiap individu telah sepakat bagaimana memberi tanda merespon agar dapat bonus, dan memberi tanda bila me-reinforce yang lain.

B. Tinjauan Tentang Rendahnya Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku, berpikir dan merasa seperti yang mereka lakukan. Perilaku yang termotivasi diberi kekuatan, diarahkan, dan dipertahankan. Para psikolog telah mengajukan serangkaian teori mengenai mengapa organisme termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan.³¹

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.³²

Menurut kamus, motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita

³¹ Laura A. King, *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2007), hal. 64

³² Mitchell, T. R. *penelitian dalam organisasi behavior*. (Greenwich, CT: JAI Press, 1997), hal. 60-62.

tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak, Sargent menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya.³³

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri (intrinsik) dan dari lingkungan (ekstrinsik). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan kejegan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut, Sue Howard mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

³³<http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>

Menurut kamus besar bahasa Indonesia motivasi berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.³⁴

2. Teori-teori Motivasi

a. Sejarah Teori Motivasi

Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada hingga saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan motivasi karyawan.³⁵

1) Teori hierarki kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow.³⁶ Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar,

³⁴ Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hal.332

³⁵ Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 222-232

³⁶ Abraham Harold Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, (New York: Harper & Row, 1954), hal. 57-67

haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Teori kebutuhan Maslow telah menerima pengakuan luas di antara manajer pelaksana karena teori ini logis secara intuitif. Namun, penelitian tidak memperkuat teori ini dan Maslow tidak memberikan bukti empiris dan beberapa penelitian yang berusaha mengesahkan teori ini tidak menemukan pendukung yang kuat.

2) Teori X dan teori Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan.³⁷ Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.³⁸

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.³⁹

³⁷ A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat), hal. 222-232

³⁸ *Ibid*,

³⁹ *Ibid*,

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggungjawab. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Pengertian, Visioner, Tegas, Bijaksana Bisa menempatkan diri, Mampu/cakap Terbuka, Mampu mengatur, Disegani, Cerdas, Cekatan, Terampil, Pemotivasi, Jujur, Berwibawa, Berwawasan luas, Konsekuen, Melayani, Credible, Mampu membawa perubahan, Adil, Berperikemanusiaan, Kreatif, Inovatif, Sabar, Bertanggung jawab, Konsisten, Low profile, Sederhana dan humble (rendah hati), Rendah hati/humble, Royal/tidak kikir, berjiwa sosial Loyal (setia) kepada bawahan, Disiplin, Mampu menjadi tauladan/memberi contoh, Punya integritas, Berdikasi/berjiwa mengabdikan, Dapat dipercaya (credible), Percaya diri, Kritis, Religious, Mengayomi, Responsive (cepat tanggap), Teliti, Supel (ramah), Pema'af, Peduli (care), Profesional, Berprestasi, Penyelesai Masalah (problem solver), Good looking, Sopan, Cerdas secara emosi (memiliki tingkat EQ yang tinggi)

3) Teori motivasi kontemporer

Teori motivasi kontemporer bukan teori yang dikembangkan baru-baru ini, melainkan teori yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan.⁴⁰

Teori motivasi kontemporer mencakup:

a) Teori kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan teman-temannya. Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut:⁴¹

1. kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

⁴⁰ *Ibid*, hal. 229-239

⁴¹ David, Clarence McClelland, *Menuju Keberhasilan Masyarakat*, (New York: Van Nostrand Reinhold, 1961), hal. 63-73

b) Teori evaluasi kognitif

Teori evaluasi kognitif adalah teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan. Teori evaluasi kognitif telah diteliti secara ekstensif dan ada banyak studi yang mendukung.⁴²

c) Teori penentuan tujuan

Teori penentuan tujuan adalah teori yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama.⁴³ Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan.⁴⁴

d) Teori penguatan

Teori penguatan adalah teori di mana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya jadi teori tersebut

⁴²Judy, Cameron; w. David, Pierce, *Penguatan, Reward, dan Motivasi Intrinsik: sebuah Meta-Analisis, Ulasan Penelitian Pendidikan*, 1994. hal. 363-423.

⁴³Locke, E. A., *Teori Tugas Motivasi dan Insentif, Perilaku Organisasi dan Kinerja Manusia*, 1968, hal. 157-159

⁴⁴Early, " *Perencanaan Tugas dan Energi Curahan: Eksplorasi Bagaimana Tujuan Pengaruh Kinerja*", *Jurnal Psikologi*, 1987. hal. 107-114

mengabaikan keadaan batin individu dan hanya terpusat pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan tindakan.⁴⁵

e) Teori Keadilan

Teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan.

f) Teori harapan

Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.⁴⁶

3. Area Motivasi Manusia

Empat area utama motivasi manusia adalah makanan, cinta, seks, dan pencapaian.⁴⁷ Tujuan-tujuan yang mendasari motivasi ditentukan sendiri oleh individu yang melakukannya, individu dianggap tergerak

⁴⁵Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat),hal. 244-254

⁴⁶ *Ibid*,

⁴⁷ Carol, Wade, Carol, Tavis, *Psikologi: Jilid 2*,(Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 142-152

untuk mencapai tujuan karena motivasi intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari melakukan aktivitas tersebut), atau karena motivasi ekstrinsik, yakni keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal. disamping itu terdapat pula faktor yang lain yang mendukung diantaranya ialah faktor internal yang datang dari dalam diri orang itu sendiri.

4. Prinsip Membentuk Motivasi

Theodore M. Newcomb mengemukakan beberapa prinsip membentuk motivasi, yakni:

- a. Tingkah laku bertujuan diarahkan kepada bagian-bagian lingkungan yang dipandang atau dirasa berhubungan dengan penciptaan dorongan.⁴⁸ *Misal:* anak-anak yang lapar, kemudian ia melihat roti, maka ia segera mengerahkan tingkah laku ke arah pencapaian roti tersebut.

Dengan kata lain, semua motivasi individu timbul bila tingkah laku diarahkan pada tujuan tertentu.

- b. Segera sesuatu sasaran sebagai tujuan, selanjutnya suatu keadaan dorongan baru mungkin muncul sebagai bagian dari keadaan dorongan yang khusus di mana sasaran yang asli menjadi berkurang, dikurangi

⁴⁸ Slamet Santoso, *Teori-teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal.114

hanya oleh sasaran itu. *Misal*: anak yang lapar dan melihat roti tadi, ternyata ia juga melihat susu di meja, maka susu di meja menarik perhatian anak untuk kemudian diraih dan diminumnya. Akan tetapi anak tetap ingin mendapatkan roti yang menjadi tujuan awalnya.

Dengan demikian, *motive* dapat ditimbulkan dengan mengganti tujuan, walaupun penggantian ini bersifat sementara saja.

- c. *Motive* baru mungkin diperoleh tergantung besar dorongan yang diperoleh, sehingga dalam kasus ini dorongan asli. *Misal*: anak lapar, melihat roti dan kemudian minum susu tadi, merasakan bahwa susu yang diminum dapat mengurangi sedikit laparnya maka anak itu makin ber- *motive* untuk memperoleh roti yang dilihatnya.

Dengan demikian, tujuan antara yang dicapai dapat meningkatkan *motive* individu guna melakukan suatu tingkah laku.

5. Cara Memberi Motivasi

Beberapa ahli seperti Strange, Chaparan dan North memberi uraian tentang acara-cara untuk memotivasi individu, seperti berikut:

- a. *Mitivating by force* yaitu cara memberi motivasi kepada individu lain dengan memaksa individu untuk melakukan tingkah laku seperti yang dikehendaki pemberi motivasi. Cara-cara ini dapat ditempuh melalui ancaman, menaku-nakuti, memberi sanksi, memberi hukuman dan menskors.

Dalam masyarakat yang masih belum maju cara ini dapat diterapkan, tetapi pada masyarakat yang maju cara ini dapat menimbulkan masalah sehingga tingkah laku yang diharapkan tidak dapat tercapai.

b. *Motivating by enticement*/memberi motivasi dengan ajakan/bujukan.

Motivating by enticement yaitu cara memberi motivasi dengan mengajak/membujuk individu lain untuk melakukan tingkah laku tertentu dengan memberi harapan tertentu.

Cara-cara ini dapat ditempuh melalui pemberian penghargaan, hadiah, atau pemberian kedudukan tertentu pada individu lain.

Cara-cara ini dapat menciptakan tingkah laku seperti apa yang diharapkan akan tetapi tingkah laku yang muncul kurang dapat bertahan lama.

c. *Motivating by identification*/memberi motifasi dengan menggunakan pengenalan.

Motivating by identification adalah cara pemberian motivasi melalui pengenalan tingkah laku pemberi motivasi dan penerima motivasi.

Cara-cara ini dapat ditempuh melalui pemberian kepercayaan, pemberian tugas/tanggung jawab atau pemberian pengakuan.

Keberhasilan cara memotivasi ini dapat menciptakan tingkah laku yang dapat bertahan lama.

Cara pemberian motivasi melalui ajakan/bujukan dan pengenalan tingkah laku dapat diterapkan pada masyarakat demikian. Anggota-anggota masyarakat telah dapat berjalan lebih jauh/ke depan.⁴⁹

6. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Theodore M. Newcomb menunjukkan motivasi faktor yang berpengaruh pada pemberian motivasi ditinjau dari penerima motivasi, adalah sebagai berikut:

a. *Perception*/pengamatan.

Yang dimaksud adalah menyusun munculnya lingkungan sebagai bagian dari proses mengerjakan sesuatu tentang itu. *Misal*: di kamar belajar seorang anak, si ibu anak tersebut menyediakan kursi yang enak, listrik yang terang, buku-buku pelajaran diatur. Kondisi ini diharapkan menimbulkan persepsi pada anak untuk belajar dengan tekun.

b. *Thought*/pemikiran.

Yang dimaksud adalah pemikiran adalah suatu bentuk tingkah laku yang diam lebih dari berterus terang di mana benda-benda dan peristiwa-peristiwa berpengaruh secara simbolik. *Misal*: dengan disediakanya peralatan belajar (buku, kursi, meja, penerangan) maka anak pasti berpikir bahwa dirinya harus belajar tekun.

⁴⁹ *Ibid*, hal. 115-116

c. *Affect*/perasaan.

Yang dimaksud adalah perasaan tidak mewakili bagian terpisah dari tingkah laku tetapi satu asumsi di mana perbuatan, persepsi dan pemikiran berlangsung. *Misal*: rasa senang si anak saat ia belajar setiap hari di rumah karena semua telah tersedia di kamar belajarnya.

7. Rendahnya Motivasi Siswa

Setelah dijelaskan panjang lebar tentang pengertian motivasi di atas, sekarang perlu diketahui bagaimana dan apa saja rendahnya motivasi yang dimiliki oleh siswa dalam aktifitasnya sebagai siswa disekolah.

Salah satu unsur penting dalam mengajar adalah motivasi dan mengarahkan siswa untuk belajar. Proses belajar mengajar dapat berhasil jika guru sebagai pengajar mampu mengorganisir kegiatan belajar dengan baik. Motivasi sangat penting dimiliki oleh siswa, karena dengan motivasi yang dimiliki siswa akan menjadi pribadi yang semangat serta giat dalam menjalani setiap aktifitasnya sebagai siswa di sekolah. Namun jika siswa itu rendah dalam motivasi, maka setiap aktifitas belajar yang dilakukan akan dirasanya sangat membosankan dan malas.

Motivasi rendah yang dimiliki siswa diantaranya adalah: malas belajar, suka membolos sekolah, sering terlambat, sukar mengerjakan tugas/PR dan lain-lain. Pada kasus ini yang menjadi permasalahan

pokok adalah siswa yang memiliki motivasi rendah dalam mengerjakan PR.

Kegiatan belajar adalah suatu rangkaian pengajaran di mana guru sangat mengharapkan hasil yang baik untuk dicapai dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, maka pada setiap akhir pengajaran guru diharuskan untuk memberikan tugas kepada siswa untuk diselesaikan di luar jam pengajaran atau di rumah untuk lebih memahami materi yang baru dipelajari di sekolah. Sebab dengan pemberian tugas pada setiap akhir pelajaran sangatlah penting bagi keberlangsungan proses belajar mengajar untuk mencapai hasil yang diharapkan.

8. Pengertian Pekerjaan Rumah

Pengertian Pekerjaan Rumah/Resitasi Menurut Oemar Hamalik ialah sebagai berikut:

“Pekerjaan rumah ialah suatu tugas yang diberikan oleh guru kepada murid-murid, tugas mana dikerjakan dan diselesaikan serta dipecahkan di rumah, dalam hubungannya dengan suatu mata pelajaran atau beberapa mata pelajaran. Pekerjaan rumah memberikan kesempatan belajar di rumah dan kegiatan-kegiatan ini merupakan pelengkap bukan sebagai duplikat dari kegiatan belajar di sekolah. Pekerjaan rumah

mengandung 3 (tiga) unsur yakni: (a) unsur tugas, (b) unsur belajar (home study), (c) unsur penilaian.”

Sementara itu, Nana Sudjana mengemukakan bahwa “tugas dan resitasi tidak sama dengan pekerjaan rumah, tetapi jauh lebih luas dari itu. Tugas bisa dilaksanakan di rumah, di sekolah, dan perpustakaan, dan di tempat lainnya.” Oleh sebab itu, adanya perbedaan dari pendapat tersebut, bahwa pada dasarnya pengertian metode resitasi maupun pekerjaan rumah harus dapat merangsang para siswa untuk aktif belajar baik secara individual maupun secara kelompok. Dalam pelaksanaan metode ini siswa dapat mengerjakan tugasnya tidak hanya di rumah, mungkin di perpustakaan, di laboratorium, di kebun percobaan dan sebagainya untuk dipertanggungjawabkan kepada guru.

Dengan demikian, dari uraian tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pekerjaan rumah maupun resitasi yaitu untuk memberikan selingan variasi teknik penyajian ataupun dapat berupa pekerjaan rumah. Tugas semacam itu dapat dikerjakan di luar jam pelajaran, di rumah maupun sebelum pula, sehingga dapat dikerjakan bersama temannya. Di samping itu pula metode tersebut, mempunyai tiga fase, hal ini dikemukakan oleh Sutari Imam Bernadib bahwa metode tugas/resitasi ini mempunyai tiga (tiga) fase, diantaranya:

- a. Guru memberi tugas
- b. Murid melaksanakan tugas
- c. Murid mempertanggungjawaban kepada guru tentang apa yang telah dipelajari.

Sejalan dengan ungkapan tersebut, Nana Sudjana menjelaskan ketiga fase tersebut, ialah:

- a. fase pemberian tugas. Tugas yang diberikan kepada siswa hendaknya dipertanggungjawabkan.
 - 1) tujuan yang akan dicapai
 - 2) jenis tugas yang jelas dan tepat sehingga anak mengerti apa yang ditugaskan tersebut
 - 3) sesuai dengan kemampuan siswa
 - 4) ada petunjuk/sumber yang dapat membantu pekerjaan siswa
 - 5) sediakan waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas tersebut
- b. langkah pelaksanaan tugas
 - 1) diberikan bimbingan/pengawasan oleh guru
 - 2) diberikan dorongan sehingga anak mau bekerja
 - 3) diusahakan/dikerjakan oleh siswa sendiri, tidak menyuruh orang lain
 - 4) dianjurkan agar siswa mencatat hasil-hasil yang diperoleh dengan baik dan sistematis

c. fase mempertanggungjawabkan. Hal yang harus dikerjakan pada fase ini.

- 1) laporan siswa baik lisan/tertulis dari apa yang telah dikerjakannya.
- 2) ada tanya jawab/diskusi kelas
- 3) penilaian hasil pekerjaan siswa baik dengan tes maupun non tes atau cara lainnya.

Dari konsep tersebut, bahwa bila guru telah memberikan tugas pada siswa, hari berikutnya harus dicek apakah sudah dikerjakan atau belum. Kemudian perlu dievaluasi, karena akan memberi motivasi belajar siswa. Tugas itu dapat berupa perintah, menyusun laporan/resume. Esok harinya laporan itu didiskusikan dengan siswa. Hal ini dikemukakan oleh Winarno Surachmad ialah sebagai berikut:

“Bahwa tugas harus dilakukan oleh siswa perlu jelas. Ini berarti bahwa guru, dalam memberikan tugas harus menjelaskan aspek-aspek yang perlu dipelajari oleh para siswa, agar para siswa tidak merasa bingung apa yang harus mereka pelajari dari segi-segi mana yang harus dipentingkan. Jika aspek-aspek yang diperhatikan sudah jelas, maka perhatian siswa waktu belajar akan lebih dipusatkan pada aspek-aspek yang dipentingkan itu.”

Dengan demikian, apabila guru mengharapkan agar semua pengetahuan yang telah diterima anak lebih mantap. Untuk mengaktifkan anak-anak mempelajari sendiri suatu masalah dengan membaca sendiri, mengerjakan soal-soal sendiri, dan mencoba sendiri. Sehingga anak-anak akan lebih rajin. Hal ini dinyatakan oleh S. Nasution ialah sebagai berikut:

“Untuk menguasai proses penemuan banyak diperlukan waktu, misalnya untuk merumuskan masalah, mencari hipotesis atau kemungkinan-kemungkinan memecahkan masalah itu kemudian mengadakan percobaan atau mengumpulkan data menurut cara-cara tertentu, menguji kebenaran hasilnya dan akhirnya mengambil kesimpulan. Tentu saja menguasai proses penemuan ini sangat berharga dalam kehidupan setiap pelajar dan setiap orang dalam dunia yang dinamis ini yang penuh dengan problema-problema baru.”

Dari ungkapan tersebut, bahwa keuntungan metode itu belum didukung oleh bukti-bukti ilmiah akan tetapi pada umumnya diakui kebaikannya oleh guru-guru menurut pengalaman masing-masing. Metode ini belum dapat ditingkatkan pada suatu taraf di mana semua aspeknya dapat dikontrol. Misalnya kita belum mengetahui benar pada saat mana kita harus membantu siswa dalam proses mengerjakan tugasnya. Kita juga belum mengetahui bagaimana cara memberi bantuan

yang paling tepat. Memberi bantuan serupa ini bertambah pelik, karena para siswa secara individual berbeda-beda dalam cara dan kecepatannya belajar. Hingga manakah kita harus membantu siswa dalam usaha menemukan sendiri, merupakan hal yang belum ada pedomannya.

9. Tujuan Pekerjaan Rumah

Teknik pemberian tugas (pekerjaan rumah) biasanya digunakan dengan tujuan. Agar hasil belajar siswa memuaskan, guru perlu merumuskan tujuan yang jelas hendak dicapai oleh para siswa. Hal ini dikemukakan oleh Imam Sutari Bernadib merumuskan ialah sebagai berikut:

- a. Merangsang agar siswa berusaha lebih baik, memupuk inisiatif, bertanggung jawab dan berdiri sendiri.
- b. Membawa kegiatan-kegiatan sekolah yang berharga kepada minat siswa yang masih terluang. Waktu-waktu terluang dari murid agar dapat dipergunakan secara konstruktif.
- c. Memperkuat hasil belajar sekolah dengan menyelenggarakan latihan-latihan yang perlu di rumah.

Sejalan dengan ungkapan tersebut, Roestiyah N.K. ialah sebagai berikut:

“Di samping itu untuk memperoleh pengetahuan secara melaksanakan tugas akan memperluas dan memperkaya pengetahuan serta keterampilan siswa di sekolah, melalui kegiatan-kegiatan di luar sekolah itu. Dengan kegiatan melaksanakan tugas siswa aktif belajar, dan merasa terangsang untuk meningkatkan belajar yang lebih baik, memupuk inisiatif dan berani bertanggung jawab sendiri. Banyak tugas yang harus dikerjakan siswa, hal itu diharapkan mampu menyadarkan siswa untuk selalu memanfaatkan waktu senggangnya untuk hal-hal yang menunjang belajarnya, dengan mengisi kegiatan-kegiatan yang berguna dan konstruktif.”

Pemberian tugas rumah adalah suatu metode yang digunakan oleh guru dengan tujuan agar siswa memiliki hasil belajar yang lebih permanen, karena siswa melaksanakan latihan. Latihan selama melakukan tugas, sehingga pengalaman siswa dalam mempelajari sesuatu lebih terintegrasi seperti yang dikemukakan oleh Winarto Surakman tentang tujuan dan pentingnya pemberian tugas rumah adalah :

- a. Merangsang anak didik (siswa) berusaha lebih baik, memupuk inisiatif, bertanggung jawab dan berdiri sendiri.
- b. Bahwa kegiatan diluar sekolah adalah merupakan cara pembentukan anak yang berpribadi baik.

- c. Memperkuat hasil belajar disekolah dengan menyelenggarakan latihan – latihan yang perlu di integrasi penggunaannya.

Dari ungkapan tersebut, bahwa guru diharapkan bila menggunakan teknik ini agar sasaran yang disebutkan di atas dapat tercapai, maka perlu mempertimbangkan apakah tujuan-tujuan yang akan dicapai dengan tugas itu cukup jelas? Cukup dipahami oleh siswa, sehingga mereka melaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Begitu juga tugas yang diberikan cukup jelas bagi siswa, sehingga mereka tidak bertanya-tanya lagi apa yang harus dikerjakan, dan apa yang menjadi tugasnya.

Setelah siswa memahami tujuan dan makna tugas, maka mereka akan melaksanakan tugas dengan belajar sendiri, atau mencari nara sumber sesuai dengan tujuan yang telah digariskan dan penjelasan dari guru. Dalam proses ini guru perlu mengontrol, pelaksanaan tugas itu, apakah dikerjakan dengan baik, apakah dikerjakan oleh siswa sendiri, tidak dikerjakan oleh orang lain, maka perlu diawasi dan diteliti.

Dengan demikian, tujuan pekerjaan rumah/resitasi pada dasarnya, ialah sebagaimana menurut pandangan modern yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik merumuskan, ialah sebagai berikut:

- a. Agar murid menambah pengetahuan secara harmonis. Anak sebagai pribadi diberikan pekerjaan rumah untuk melatih dan mengembangkan fungsi-fungsi rohani secara harmonis.
- b. Agar murid melatih diri belajar sendiri. Murid memecahkan dan menyelesaikan tugas rumahnya dengan usaha dan semangatnya sendiri.
- c. Agar murid memakai waktunya secara teratur dan secara ekonomis. Murid perlu membagi waktu untuk belajar, istirahat, mencari hiburan atau rekreasi agar hidupnya seimbang.
- d. Agar murid menggunakan waktu terluang untuk memecahkan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini penting justru untuk menghindarkan mereka dari tingkah laku yang negatif dan destruktif.
- e. Belajar disiplin, artinya murid belajar mengontrol dirinya sendiri dalam menggunakan waktu dan menyelesaikan tugas pada waktunya dan tidak menangguhnyanya atau mengabaikannya.
- f. Murid-murid belajar mencari dan menemukan cara-cara yang sesuai dan tepat untuk menyelesaikan dan memecahkan tugas yang diberikan.
- g. Agar anak dapat memahami sesuatu secara mendalam di samping ia mendengarkan di sekolah.

Jadi jelas bahwa konsep mengenai tujuan tersebut, dapat diambil kesimpulan yaitu pekerjaan rumah sangat penting, baik sebagai azasi maupun sebagai metode mengajar, untuk memberikan pengalaman dan perkembangan murid. Hal ini dinyatakan oleh Nana Sudjana dan Daeng Arifin bahwa “dengan tugas-tugas (pekerjaan rumah) baik individu maupun kelompok sehingga siswa melakukan tukar pikiran dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Metode ini banyak menimbulkan kegiatan belajar siswa yang lebih optimal.

10. Kelebihan dan Kelemahan Pekerjaan Rumah

a. Kelebihan

- 1) Pekerjaan rumah memberi kesempatan pada murid-murid belajar lebih baik, lebih luas dan lebih giat.
- 2) Pekerjaan rumah memberi dorongan pada murid-murid belajar dan berusaha memecahkan masalah yang dihadapinya
- 3) Menambah pengetahuan murid dan mengembangkan rasa tanggung jawab serta mengembangkan rasa sosial
- 4) Memungkinkan relasi antara sekolah dan keluarga secara lebih erat. Dan memperkuat motivasi murid untuk belajar.
- 5) Dapat mengisi pekerjaan senggang murid-murid dan memberikan kesempatan pada murid untuk mengembangkan kemampuan masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan. Juga

memberikan hiburan, jadi sebagai alat rekreasi terutama jika tugas itu menarik minat mereka.

b. Kelemahan

- 1) Pekerjaan rumah memerlukan pengawasan yang benar daripada guru dan orang tua, sukar untuk menetapkan apa tugas itu dipecahkan sendiri atau hanya atas pertolongan orang lain.
- 2) Sukar menilai pekerjaan dengan tepat dan adil karena memungkinkan benar menjiplak. Di dalam tugas secara kelompok, sering ada murid yang tidak rela bekerja untuk memecahkan bersama melainkan hanya menyadarkan keseluruhannya pada anggota yang lain.
- 3) Dapat menimbulkan prustasi dan kekecewaan pada murid kalau tugas tidak menarik minatnya dan gagal menyelesaikannya. Juga sukar menetapkan dengan tepat bahan mana yang paling sesuai untuk murid agar dikerjakannya.
- 4) Sukar diselesaikan oleh murid-murid yang tinggal pada lingkungan keluarga yang kurang teratur. Sukar dikerjakan oleh murid yang orang tuanya tidak menyetujui akan sistem pemberian pekerjaan rumah.

Jika perlu diingat, bahwa semua guru pasti memberi tugas. Oleh sebab itu, kenyataan siswa banyak mempunyai tugas dari beberapa mata

pelajaran. Akibatnya tugas itu terlalu banyak diberikan pada siswa, menyebabkan siswa mengalami kesukaran untuk mengerjakan, serta dapat mengganggu pertumbuhan siswa, karena tidak mempunyai waktu lagi untuk melakukan kegiatan-kegiatan lain yang perlu untuk perkembangan jasmani dan rohaninya pada usianya. Di samping itu pula kalau guru memperhatikan hal-hal tersebut, maka walaupun teknik ini baik untuk digunakan, tetapi jangan terlalu kerap kali diberikan agar tidak terlalu menyita waktu siswa, dan mengganggu pertumbuhan dan perkembangan siswa secara wajar. Hal ini dijelaskan oleh Imam Sutari Bernadib “bahwa tugas yang harus dilakukan oleh murid harus jelas, agar para murid tidak menjadi bingung karena kurang jelas. Segi mana yang dianggap penting dan yang diperhatikan.”

C. Tinjauan Tentang Implementasi Teknik *Behavior Contract* untuk Mengatasi Motivasi Rendah Dalam Mengerjakan PR

Pelaksanaan bimbingan dan konseling di Indonesia telah berjalan selama lebih dari tiga puluh tahun. Meskipun demikian, masalah-masalah yang terjadi dalam dunia bimbingan dan konseling sekarang tidak jauh berbeda dengan masalah yang terjadi pada masa yang lalu. Permasalahan motivasi belajar siswa, keterlambatan, serta absensi masih banyak dialami oleh siswa. Pada sisi yang lain, guru BK mengalami kesulitan menyelenggarakan berbagai program

bimbingan dan konseling. Seringkali program bimbingan dan konseling yang diselenggarakan tidak dipedulikan siswa, bahkan tidak diminati siswa.⁵⁰

Dari masalah-masalah tersebut, salah satu faktor penyebabnya adalah ketidakpahaman siswa dalam mengartikan keberadaan bimbingan dan konseling yang ada di sekolah. Jadi, siswa harus mengerti dan mengenal terlebih dahulu apa itu bimbingan dan konseling.

Bimbingan konseling adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis kepada individu dalam memecahkan masalah dihadapinya, agar tercapai kemampuan untuk dapat memahami dirinya (*self understanding*), kemampuan untuk menerima dirinya (*self acceptance*), kemampuan untuk mengarahkan dirinya (*self direction*), dan kemampuan untuk melealisir dirinya (*self realization*), sesuai dengan potensi atau kemampuannya dalam mencapai penyesuaian diri dengan lingkungan, baik keluarga, sekolah maupun masyarakat.⁵¹

Dalam penelitian yang peneliti tulis kali ini mengangkat masalah penerapan teknik kontrak perilaku untuk mengatasi motivasi rendah dalam mengerjakan tugas pekerjaan rumah siswa SMP. Sebelum membahas tentang inti masalah tersebut, terlebih dahulu kita harus mengetahui asal usul teknik kontrak perilaku (*behavior contract*). Teknik kontrak perilaku (*behavior contract*)

⁵⁰ Aip, Badrujaman, *Teori dan Aplikasi Evaluasi Program Bimbingan Konseling*, (Jakarta: Indeks, 2011), hal.3

⁵¹ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan dan Penyuluhan Belajar di Sekolah*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hal. 74

merupakan salah satu dari beberapa teknik pendekatan konseling behavioral, Kontrak perilaku merupakan fase dari rencana untuk mendapatkan perubahan.⁵² Teknik ini merupakan strategi yang menyangkut penetapan sebelumnya atas konsekuensi internal dan eksternal yang akan mengikuti pelaksanaan perbuatan yang diinginkan atau yang tidak diinginkan. Kontrak seperti itu bisa menolong individu untuk tetap memiliki komitmen dalam hal melakukan rencana perbuatan dengan suatu derajat konsistensi tertentu.

Dalam kasus ini, konselor memutuskan menggunakan teknik kontrak perilaku (*behavior contract*) dalam mengatasi siswa yang memiliki motivasi rendah dalam mengerjakan tugas pekerjaan rumah, guna merubah perilaku siswa yang jarang ataupun enggan untuk mengerjakan PR yang diberikan oleh guru di sekolah.

Dalam belajar ataupun mengerjakan PR siswa butuh yang namanya motivasi, jika dalam diri siswa tidak memiliki motivasi atau motivasi siswa rendah dalam hal tersebut maka siswa akan merasa enggan bahkan malas untuk melakukannya dan akhirnya prestasi siswa menjadi menurun. Motivasi yang dimiliki seorang siswa sebagai faktor inner (batin) berfungsi menimbulkan, mendasari, mengarahkan perbuatan belajar. Motivasi dapat menentukan baik tidaknya dalam mencapai tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan semakin besar kesuksesannya belajarnya. Seorang yang besar motivasinya akan giat

⁵² <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/BK-Psikologi/article/view/15152>

berusaha, tampak gigih tidak mau menyerah, giat membaca buku-buku untuk meningkatkan prestasinya untuk memecahkan masalahnya. Sebaliknya mereka yang motivasinya lemah, tampak acuh tak acuh, mudah putus asa, perhatiannya tidak tertuju pada pelajaran, suka mengganggu kelas, sering meninggalkan pelajaran akibatnya banyak mengalami kesulitan belajar.⁵³

Pada teknik *behavior contract* ini, terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh seorang terapis atau konselor pada konseli yang ditanganinya, diantaranya yaitu (1) melatih individu untuk mengubah tingkah lakunya yang maladaptif menjadi adaptif, yakni perilaku yang enggan untuk mengerjakan PR menjadi lebih giat untuk mengerjakan PR. (2) Melatih kemandirian berperilaku individu, yakni melatih siswa untuk tidak bergantung pada teman lain dalam mengerjakan PR. Dan (3) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan behavioral individu sehingga mampu berperilaku secara tepat.

Dalam proses teknik kontrak perilaku yang dilaksanakan antara konselor dengan konseli terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan agar pelaksanaan teknik tersebut berjalan dengan tertib dan menghasilkan perilaku yang diinginkan. Di antara langkah-langkah tersebut yaitu:

1. Memilih tingkah laku yang akan diubah dengan menggunakan analisis ABC.
2. Menentukan data awal yaitu tingkah laku yang akan diubah.
3. Menentukan jenis penguatan yang akan diterapkan.

⁵³ Abu Ahmadi, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: rineka cipta, 1991), hal. 79

4. Memberikan reinforcement setiap kali tingkah laku yang diinginkan ditampilkan sesuai dengan jadwal kontrak.
5. Memberikan penguatan setiap saat tingkah laku yang ditampilkan menetap.

Jadi, siswa yang memiliki motivasi rendah dalam mengerjakan PR dapat diatasi dengan melakukan teknik *behavior contract* karena tujuan dari teknik tersebut salah satunya adalah merubah perilaku konseli dari yang kurang sesuai dalam kasus ini adalah enggan untuk mengerjakan PR menjadi perilaku yang lebih baik yakni giat dan termotivasi mengerjakan PR.