

Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pemberian Motivasi Berkelanjutan di SMP N 3 Kampar Kiri Tengah

M. YASIR

SMP Negeri Kampar Kiri Tengah
Jl. Raya Penghidupan, Penghidupan, Kampar – Riau
E-mail : yasir.m@yahoo.com

Abstract: Teachers play an active role in teaching and learning programs, in the process of transfer of knowledge to teachers is an important part of getting attention and also encouragement and the formation of a work culture. Teachers other than as officers who provide knowledge as well as individuals who need to continue to have motivation in working. The uplifting work spirit is part of the problem in generating teacher performance in teaching. Through the method of providing motivation on an ongoing basis is expected to improve the performance of the teacher. The method used in this article is the classroom action method, using the teacher as the object of research and also analyzed descriptively. The results of the study showed that giving motivation on an ongoing basis in the form of evaluations in meetings every month had a positive impact on the performance of teachers in carrying out their daily task activities in school.

Keywords: *Teacher Performance, Giving Motivation, Sustainability.*

Berbicara kinerja guru selalu diarahkan kepada pekerja guru yang tanpa pamrih, memberikan pengetahuan kepada peserta didik sudah menjadi panggilan jiwa. Namun tidak sedikit yang beranggapan juga menjadi guru adalah tugas yang diberikan pemerintah dan perlu dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan.

Guru selalu mengalami banyak kendala dan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, permasalahan rumah tangga, masyarakat dan juga permasalahan dalam bekerja itu sendiri. Permasalahan ini terkadang selalu menyebabkan kendala dan bekerja dan bahkan guru selalu menjadikan peserta didik sebagai tempat yang terkena dampak dari adanya masalah yang dihadapi guru tadi.

Permasalahan yang dialami guru sebagaimana dijelaskan oleh Riana Afifah (2012) bahwa masalah pertama guru, ungkapnya, adalah pendidikan guru yang jauh dari memadai tersebut berdampak pada kualitas dan kompetensi guru yang ada saat ini. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia juga bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan. Masalah kedua adalah sistem pengangkatan guru

yang tidak berdasar kebutuhan dan masih da nuansa KKN. Sementara untuk distribusi guru sendiri, masih terjadi banyak masalah yang berakibat pada tidak meratanya jumlah guru di tiap wilayah terutama daerah yang terpencil. Imbasnya, daerah tersebut kekurangan guru dan pendidikan untuk anak-anak menjadi terhambat. "Masalah ini sebenarnya paling sering dipersoalkan tapi penyelesaiannya tidak pernah ada. Kalau pemerintah saja tidak bisa, lalu bagaimana,". Masalah ketiga adalah pengembangan kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan. Banyak guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Untuk itu, standard kompetensi perlu disiapkan, dijaga dan dibina. "Untuk pembinaan karir juga tidak jelas, banyak yang perlakuan karirnya akhirnya bermasalah karena jadi bentuk hukuman misalnya tak mendukung kebijakan atau pemimpin daerah terpilih"

Dari permasalahan yang dialami guru maka kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di sekolah juga berperan dalam memberikan motivasi

kepada guru dalam meningkatkan dan dalam mencapai tujuan sekolah perlu dilakukan.

Menurut Setiyati, S. (2014) bahwa “Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah”. Menurut Yadiq M (2016) bahwa “seorang pemimpin diharuskan agar dapat melakukan komunikasi interpersonal secara efektif guna dapat memiliki kedekatan secara emosional antara pimpinan dan bawahan serta sesama bawahan sehingga apabila penyampaian informasi berlangsung akan lebih mudah dan lebih santai dalam melakukan pencapaian tujuan dari informasi, kedekatan yang dimiliki membuat informasi yang disampaikan mudah untuk diterima dan dijalankan. Di mana nanti nya faktor – faktor tersebut dapat meningkat dan berperan terhadap motivasi guru”.

Kemudian menurut Suprihatmi, S. W., & Sulistyansih, S. (2012) bahwa “perlu dipertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini telah dilaksanakan dan hendaknya kepala sekolah mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya untuk menghadapi berbagai karakteristik dari para guru yang dipimpinnya. - Lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial yang ada harus dilestarikan dan dipelihara agar suasana kegiatan belajar mengajar terasa nyaman, sehingga diharapkan motivasi kerja guru akan meningkat”.

Menurut Rifaldi, M. A. (2014) bahwa “guru menempatkan nilai kepuasan pada ruang lingkup hasil kerja yang baik bukan pada subyektifitas yang tidak mengarah pada produktivitas, agar dapat menunjang sikap positif terhadap program-program supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sehingga kepuasan kerja

guru senantiasa stabil bahkan meningkat karena supervisi yang dilakukan kepala sekolah merupakan kebutuhan bagi para guru”.

Menurut Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014) bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan insentif bagi mereka baik secara psikologis ataupun secara finansial. Insentif tadi akan memberikan dampak yang membahagiakan dan bagi kesejahteraan mereka. Selain variabel tersebut diatas, sertifikasi guru dengan konsekuensi logis, administratif, dan yuridisnya yaitu tunjangan profesi dengan nominal satu kali pokok gaji jelas akan berdampak positif terhadap kesejahteraan guru. Selanjutnya, kesejahteraan guru akan meningkatkan motivasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja. Kinerja akan berhubungan dengan insentif yang akan didapat, dan akhirnya akan berpengaruh lagi pada kesejahteraan”.

Untuk mengatasi masalah guru oleh kepala sekolah ini dapat digunakan penelitian tindakan, sebagaimana dijelaskan oleh Windayana, H. (2016) bahwa “PTS adalah penelitian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah. Fokus penelitian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sekitar supervisi klinis, menyangkut aspek akademik seperti proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru-guru. Pelaksanaan PTS mirip dengan PTK, yaitu bermula dari permasalahan akademik dalam ruang lingkup supervisi klinis, yang membutuhkan segera pemecahan. Dari permasalahan tersebut disusun perencanaan, termasuk di dalamnya alternatif pemecahan masalahnya dan penyiapan berbagai instrumen pengumpul data yang diperlukan. Kemudian dilakukan tindakan, sesuai rencana yang telah ditetapkan pada bagian perencanaan. Ketika dilakukan tindakan dilakukan pula observasi menggunakan instrumen-instrumen yang telah disiapkan ketika

perencanaan dilakukan. Setelah dilakukan tindakan yang diobservasi selanjutnya diadakan refleksi, yaitu diskusi antara pelaku tindakan (guru/kepala sekolah), observer, dan kepala msekolah atau pengawas sekolah, untuk melakukan evaluasi, bagian mana yang sudah memenuhi harapan, mana yang belum, dan apakah masih perlu dilakukan tindakan berikutnya. Apabila masih dipandang perlu untuk dilakukan tindakan berikutnya maka hasil refleksi direvisi untuk bahan pelaksanaan tindakan berikutnya, dan begitu seterusnya secara berulang-ulang, sampai diperoleh hasil yang maksimal sesuai harapan”.

Juga dijelaskan oleh Kependidikan, D. T., & Supervisi, D. P. P. M. (2010) yang merangkum pendapat Mills, 2003; Stringer, 2004; Glickman et al., 2007; Hopkins, 2008 bahwa PTS adalah tindakan ilmiah yang dilakukan kepala sekolah/madrasah untuk memecahkan masalah di sekolah/madrasah yang dibinanya).

Berdasarkan uraian di atas, berkaitan dengan masalah pemberian motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru menjadi upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian tindakan sekolah, hal ini disebabkan kepala sekolah dalam rangka mengatasi masalah kinerja guru yang belum optimal dengan menerapkan tindakan pemberian motivasi kepada guru secara berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan 3 siklus, dimana dari setiap siklus dilakukan evaluasi dan akhirnya ditarik kesimpulan.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif. Hal ini dimaksudkan dapat memberikan gambaran secara menyeluruh penerapan pemberian motivasi secara berkelanjutan kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah.

HASIL

Hasil penelitian diperoleh dari tindakan yang diberikan kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah, guru diberikan tindakan pada siklus pertama yakni berkaitan dengan diterapkannya rapat bulanan kepada guru dan juga kepala sekolah dalam sebuah evaluasi pembelajaran di sekolah. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada siklus pertama ini bahwa guru merasa diikutsertakan dalam berbagai perkembangan dan perubahan sekolah. Kepala sekolah mengajak guru untuk turut memikirkan kondisi sekolah dan dimintai pendapat untuk bagaimana membuat sekolah semakin baik.

Kemudian dilanjutkan pada siklus kedua, dimana dari hasil evaluasi dari tindakan pada siklus pertama, masih ada guru yang cenderung memberikan komentar dalam bentuk curhat (curahan hati), masalah-masalah pribadi diceritakan dan disampaikan kepada peserta rapat. Hal ini membuat adanya keterbukaan guru dalam menghadapi persoalan yang dihadapi baik di sekolah maupun persoalan di masyarakat. Hal ini mendapatkan tanggapan positif dari kepala sekolah dan kepala sekolah beserta rekan guru lainnya turut memberikan saran dan sumbangsih pemikiran dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru tersebut. Hal ini membuat guru semakin bersemangat datang ke sekolah dan selalu untuk setiap kali rapat mereka selalu menyampaikan hal-hal baru dan informasi baru untuk mendapatkan pencerahan dalam rapat.

Pada siklus ketiga dilakukan tindakan lebih focus kepada upaya diskusi dalam rapat untuk meningkatkan kinerja guru. Dijelaskan bahwa guru dalam selalu mendapatkan solusi dari permasalahan yang dialami dalam rapat sekolah dan bahkan guru selalu mengharapka adanya usaha serupa dilakukan secara terus menerus. Kondisi demikian yang membuat guru semakin semangat ke sekolah dan semangat dalam menyelesaikan masalah-masalah mereka secara bersama. Hal ini menjadikan

guru semakin mendapatkan perubahan kearah yang lebih baik.

Refleksi dari setiap siklus memberikan makna kepada guru dan juga kepala sekolah dan ini memberikan gambaran bahwa, setiap permasalahan yang selalu dibicarakan dengan mendapatkan berbagai masukan untuk pemecahannya akan memberikan dampak positif terhadap penyelesaian masalah tersebut. Kemudian juga pemilik masalah akan merasa mendapatkan perhatian dari kelompok yang ada. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh peneliti-peneliti yang dirujuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Melalui pemberian motivasi secara berkelanjutan di sekolah yang dilakukan kepala sekolah melalui rapat bulanan akan memudahkan dan meningkatkan kehadiran dan juga semangat dalam bekerja dan untuk datang ke sekolah. Hal ini memberikan dampak positif kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dan dalam upaya menumbuhkembangkan semangat mencerdaskan generasi muda.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Hadiyati, H., Fatkhurahman, F., & Suroto, B. (2017) bahwa melalui penelitian berbagai masalah dapat diberikan solusi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi secara berkelanjutan dalam bentuk mengevaluasi dalam rapat setiap bulan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan aktifitas tugas hariannya di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

Hadiyati, H., Fatkhurahman, F., & Suroto, B. (2017). Pelatihan Manajemen Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Tenaga Pendidik Di SMP N 3 Kampar Kiri Tengah. *Dinamisia*:

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1, Des), 122-128.

Kependidikan, D. T., & Supervisi, D. P. P. P. M. (2010) Penelitian Tindakan Sekolah. Jakarta

Riana Afifah, 2012, 4 Masalah Utama Guru yang Tak Kunjung Selesai", <https://edukasi.kompas.com/read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.yang.Tak.Kunjung.Selesai>.

Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.

Rifaldi, M. A. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4).

Suprihatmi, S. W., & Sulistyaningsih, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).

Windayana, H. (2016). Penelitian Tindakan Sekolah. *EDUHUMANIORA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1).

Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *e-Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4, 24-34.

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).