

Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dengan Penerapan Sistem Penilaian Berbasis Poin Di SMP Negeri 3 Kampar Kiri

AFRIZAL

Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar
SMP Negeri 3 Kampar Kiri
E-mail : afrizal_smp3@gmail.com

Abstract: The implementation of the teaching and learning process at the secondary school level as seen in the field especially for schools with relatively few students as well as the relatively limited number of teachers and also accompanied by the condition of infrastructure that is very limited, makes it less effective. As happened in SMP 3 Kampar Kiri, where teachers in providing education services to students still do not have good motivation, where there are many complaints from the learning community and also coupled with the control of the class that is not optimal. Through school action research, principals applying point-based assessment methods are expected to make changes to teacher motivation. Survey data collection and data are also analyzed by qualitative methods. The results of the study indicate that the application of a point-based assessment system to teachers is able to increase the motivation of teachers in work. Teachers who have points according to the specified limits will get reward and punishment.

Keywords: *Motivation of Teacher Work, Points-Based Assessment System.*

Guru adalah ujung tombak pelayanan pendidikan, pendidikan merupakan suatu konsep dalam membangun sumber daya manusia yang terampil dan berilmu serta berakhlak mulia, dengan pendidikan secara otomatis pembangunan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk terlaksananya pendidikan yang baik, dibutuhkan guru yang memiliki motivasi dan kegairahan kerja yang tinggi, sehingga peserta didik dapat dengan semangat belajar.

Peran guru merupakan hal yang paling urgent dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai dengan peran aktif guru di sekolah. Guru berperan penting dalam proses belajar mengajar oleh karenanya perlu upaya meningkatkan kualitas di samping kuantitas guru. Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas seorang guru hendaknya diawali dengan keinginan dan motivasi seorang guru agar dapat merubah dirinya menjadi lebih baik.

Motivasi dari seorang guru sangatlah mendukung dalam upaya

peningkatan prestasi belajar dan peningkatan mutu pendidikan suatu sekolah. Karena jika motivasi guru rendah maka kualitas dan kuantitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah sangat sulit untuk diwujudkan apalagi untuk ditingkatkan. Permasalahan di SMP N 3 Kampar Kiri ditemukan fenomena sebagian guru kurang termotivasi dalam mengajar siswa disekolah sehingga guru kurang bergairah dan kurang bersemangat dalam mengajar. Kemudian diikuti dengan permasalahan nilai guru tidak murni atau rekaan saja, kemudian juga kemauan guru mengajar yang relatif rendah dan tidak sepenuh hati dan juga guru datang kadang terlambat sehingga menyebabkan murid bermain di luar sekolah dan terkesan kurang terurus dan ribut.

Berbagai langkah dilakukan dan pada sekolah ini saya sebagai kepala sekolah menerapkan model memberikan berbasis poin kepada guru dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru. Apakah sebenarnya metode ini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan seorang guru untuk mencapai tujuan yang maksimal. Jadi, motivasi merupakan suatu dorongan, baik dorongan dari internal maupun dorongan dari eksternal pada guru yang melakukan proses belajar mengajar disekolah dengan tujuan terciptanya pendidikan yang bermutu.

Prawirosentono (1999) menyebutkan prestasi adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Penilaian merupakan evaluasi yang sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dari suatu individu atau kelompok individu. Dalam hal penilaian kinerja pegawai dapat digunakan sebagai cara untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Mangkunegara, 2005).

Kemudian Kumorotomo (1996), menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja, antara lain sebagai berikut: 1) Efisiensi, Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan manfaat, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan; 2) Efektivitas, Apakah tujuan didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai hal ini erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan; 3) Keadilan, Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep

ketercukupan atau kepastian. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu. Kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini; 4) Daya tanggap, Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi terpenuhinya kriteria ini.

Penentuan jenis-jenis kriteria penilaian kinerja. Adapun kriteria-kriteria tersebut adalah *people-based criteria*, *product-based criteria*, *behaviour-based criteria*. a. *People-based criteria* dibuat berdasarkan dimensi kegunaan fungsional sehingga banyak digunakan untuk *selection* dan penentuan kompensasi. Kriteria ini dibuat berdasarkan penilaian terhadap kemampuan pribadi, seperti pengalaman, kemampuan intelektual, dan keterampilan. b. *Product-based criteria* biasanya dianggap lebih baik daripada *people-based criteria*. Kriteria ini didasarkan atas tujuan atau jenis output yang ingin dicapai. c. *Behaviour-based criteria* mempunyai banyak aspek, bisa dari segi hukum, etika, normatif, atau teknis. Kriteria ini dibuat berdasarkan perilaku-perilaku yang diharapkan sesuai dengan aspek-aspek tersebut.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian tindakan sekolah, PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari penelitian tindakan kelas (PTK). Penelitian tindakan sekolah merupakan: (1) penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata; (2) memperdalam

pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dan (3) memperbaiki situasi dan kondisi sekolah/pembelajaran secara praktis". Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif. Artinya, penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan kurangnya motivasi kerja guru dalam mengajar. Permasalahan ini ditindaklanjuti dengan cara menerapkan sebuah model penilaian prestasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

Penelitian ini adalah penelitian tindakan model Locke yang kemudian diadaptasikan dalam penelitian ini. Model ini menggunakan system pemberian penilaian prestasi kepada guru secara logis yakni dapat dinilai dan sederhana.

Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini terdiri atas beberapa tahap yaitu:

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Pengamatan
4. Refleksi

Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SMP N 3 Kampar Kiri. Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah memberikan penilaian prestasi pada akhir bulan, yakni dengan tahapan pertama hanya dalam bentuk memberikan penilaian prestasi dan tahapan kedua yaitu dengan memberikan pengumuman terhadap guru yang berprestasi, dan tahapan selanjutnya dengan mengumumkan guru-guru yang berprestasi dan langsung diberikan penghargaan. Diharapkan dengan pemberian tindakan ini akan terjadi perubahan atau peningkatan motivasi kerja guru dalam mengajar di sekolah. Karena keterbatasan waktu, penelitian tindakan sekolah ini hanya

dilaksanakan sebanyak 3 siklus masing-masing siklus dilaksanakan selama 1 bulan.

Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris.

HASIL

Penelitian ini dilaksanakan dalam tiga siklus. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang tersedia, serta dengan tiga siklus sudah penulis anggap cukup untuk peningkatan motivasi kerja guru mengajar dikelas.

Siklus 1 terdiri beberapa tahapan, yaitu: 1) Perencanaan; 2) Pelaksanaan; 3) Pengamatan dan 4) Refleksi. Dari hasil rekapitulasi tingkat Motivasi kerja guru dalam mengajar di SMP N 3 Kampar Kiri diperoleh data, sebanyak 30,77% guru kurang baik motivasi dalam mengajar dilihat dari penilaian berbasis poin guru dalam mengajar. Kemudian diikuti oleh 7,69% guru yang tidak baik motivasi dalam mengajar dilihat dari penilaian berbasis poin guru dalam mengajar dan hanya 53,85% dari guru yang memberikan jawaban cukup puas.

Dari data dapat ditarik kesimpulan bawah tingkat motivasi guru cukup baik.

Setelah selesai satu siklus maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Refleksi dilaksanakan bersama-sama berkolaborasi untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu diumumkan hasil penilaian berbasis poin bagi guru yang berprestasi.

Siklus 2 hasil rekapitulasi tingkat motivasi kerja guru dalam mengajar di SMP N 3 Kampar Kiri diperoleh data, sebanyak 46,15% guru cukup baik dalam motivasi mengajarnya dinilai dari sistem penilaian berbasis poin guru, diikuti oleh

23% guru yang dinyatakan baik motivasi dalam mengajar dinilai dari sistem penilaian berbasis poin guru. Kemudian guru yang memiliki motivasi kerja kurang baik ada 30,77% guru yang dinyatakan dari penilaian berbasis poin. Dari data tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bawah tingkat motivasi guru cukup baik.

Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut. Refleksi dilaksanakan bersama-sama berkolaborasi untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan masih ada guru yang memiliki motivasi kerja yang cukup baik, maka perlu diterapkan pada siklus selanjutnya yaitu guru yang memiliki berbasis poin yang baik langsung diberikan penghargaan.

Siklus 3 hasil rekapitulasi tingkat motivasi kerja guru dalam mengajar di SMP N 3 Kampar Kiri diperoleh data, sebanyak 61,54% guru memiliki motivasi kerja yang baik dalam mengajar dinilai dari penilaian berbasis poin. Dari data tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bawah tingkat motivasi guru sudah baik yaitu. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa motivasi kerja guru diukur dengan menggunakan nilai yang paling besar (modus).

Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus ketiga maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut. Refleksi dilaksanakan bersama-sama berkolaborasi untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus ketiga motivasi kerja guru dinyatakan sudah baik, karena berbasis poin guru semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data, bahwa, pemberian penilaian berbasis poin guru dengan mengumumkan hasil penilaian dan memberikan penghargaan kepada guru dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar di sekolah.

Karena adanya pengaruh positif penilaian berbasis poin guru dalam mengajar dalam meningkatkan motivasi kerja guru maka kepala sekolah dapat menerapkan sistem penilaian berbasis poin kepada para guru sehingga motivasi kerja guru makin meningkat karena berdampak kepada mutu pengajarannya. Kepada semua guru dalam mengajar diharapkan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja sehingga proses belajar mengajar semakin baik dan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kepada sekolah untuk dapat selalu memantau dan menjadikan penilaian berbasis poin guru sebagai agenda tahunan agar dapat memacu motivasi guru sehingga berdampak kepada perkembangan kualitas sekolah yang semakin baik.

Kepala sekolah selain sebagai manajer pendidikan juga sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar dan juga menjadikan contoh kepada para bawahannya. Oleh karenanya perlu bagi kepala sekolah memiliki kreatifitas dan inovasi dalam membuat guru termotivasi dalam bekerja, hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Suroto, dkk (2017) bahwa pengembangan kreatifitas sumber daya manusia juga dapat dikaitkan dengan kewirausahaan yang dimiliki atasan.

SIMPULAN

Kesimpulannya bahwa melalui penelitian tindakan sekolah, kepala sekolah menerapkan metode penilaian berbasis poin diharapkan memberikan perubahan terhadap motivasi guru. Pengumpulan data secara survey dan juga data dianalisis dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian berbasis poin kepada guru mampu meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.

Guru yang memiliki poin sesuai batas yang ditentukan akan mendapatkan reward dan punishment.

DAFTAR RUJUKAN

Suroto, B., & Pailis, E. A. (2017). *Entrepreneurial Spirit Developments of Local Students. Microeconomics and Macroeconomics*, 5(1), 22-25.

Kumorotomo, Wahyudi, 1996. *Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetensi dan Deregulasi*, JKAP No. 1 :Yogyakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung

Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Cetakan Pertama BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.