

Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Suaibatul Aslamiyah*, Sazsabilla Saffaanatuzaqiya, Maulidyah Amalina Rizqi

Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

*email: suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id

ABSTRACT

Kata Kunci:
Teacher
performance;
training;
Motivation; job
satisfaction

MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik teacher performance based on an assessment of the last 3 (three) years, it has not experienced a significant increase, but some have actually decreased. Therefore, a performance improvement strategy is needed to maintain school quality in the midst of private school competition in Gresik. This study aims to analyze the performance of teachers in MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik through training, motivation and job satisfaction as a strategy to increase competitiveness and overcome changes in an increasingly competitive environment. The research method used is a case study approach with qualitative descriptive research methods. The results of this study indicate that there is a strategy which is a series of managerial decisions and actions through giving, training by submitting or giving assignments, motivation through a sense of need that management tries to instill through ESQ and self-satisfaction, among others through attendance (attendance) and productivity (work). , which is given to school teachers, is able to have a positive impact on improving the performance of MTs teachers. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik. The conclusion is to improve teacher performance in MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik, a strategy is needed from management to provide training, motivation and job satisfaction according to the needs of human resources as assets that play an important role in the progress of the school.

ABSTRAK

Kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik berdasarkan penilaian 3 (tiga) tahun terakhir tidak mengalami peningkatan yang signifikan, namun beberapa justru mengalami penurunan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi peningkatan kinerja untuk tetap mempertahankan kualitas sekolah di tengah persaingan sekolah swasta di Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik melalui pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja sebagai strategi meningkatkan daya saing dan mengatasi perubahan lingkungan yang semakin kompetif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya strategi yang merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial melalui pemberian, pelatihan dengan pengajuan maupun pemberian tugas, motivasi melalui adanya rasa kebutuhan yang berusaha ditanamkan manajemen melalui ESQ dan kepuasan diri antara lain melalui kehadiran (absensi) dan produktivitas

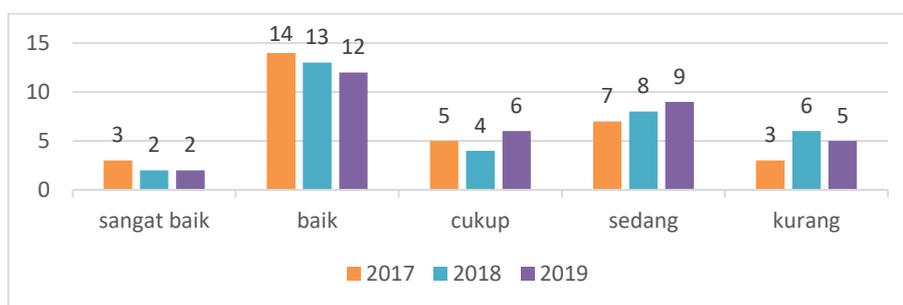
(karya), yang di berikan kepada guru sekolah, mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik. Kesimpulannya yaitu untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik maka dibutuhkan strategi dari manajemen untuk memberikan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja sesuai kebutuhan dari SDM sebagai aset yang berperan penting dalam kemajuan dari sekolah.

PENDAHULUAN

Guru, merupakan profesi yang sangat mulia. Salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa kearah yang benar dan tepat. Guru juga merupakan bagian terpenting dalam kegiatan belajar mengajar. Seorang guru, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, dituntut memiliki kinerja yang bagus.

Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru. Hal itu mencakup perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan juga penilaian hasil belajar, sehingga terdapat penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru digunakan untuk mengevaluasi kegiatan tugas utama seorang guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan.

Kepala sekolah MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik dapat menggunakan hasil penilaian kinerja guru untuk menentukan berbagai kebijakan terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai tumpuan pelaksanaan proses pembelajaran. Berikut merupakan grafik kinerja guru tetap MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik tahun 2017-2019 yang menunjukkan bahwa guru tetap MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik yang mendapat penilai baik pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan dari tahun ke tahun (Gambar 1).



Gambar 1. Grafik Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik 2017-2019

Sumber: TU MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik

Pada Gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik belum bisa dikatakan baik, sebab pada penilaian baik sebagai grafik tertinggi mengalami penurunan, berbanding terbalik dengan penilaian sedang sebagai grafik tertinggi kedua yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berdasarkan kondisi tersebut, maka pihak manajemen sekolah perlu untuk membuat strategi dalam mengatasi permasalahan diatas. Hal ini terutama karena peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas Pembelajaran, yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional maupun posisi daya saing dari sekolah khususnya.

Pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru telah melakukan berbagai hal, diantaranya adalah memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar serta memberikan tunjangan sertifikasi. Sedangkan di Mts. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik, pelatihan dan beberapa hal lain sebagai salah satu instrument untuk meningkatkan kinerja belum dimiliki secara merata oleh guru disana, sehingga menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai, pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Hal ini karena perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.

Bersumber dari pra-riset yang dilakukan peneliti, maka terdapat 3 strategi penting yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, motivasi digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja, sedangkan kepuasan kerja digunakan untuk menangani rendahnya produktivitas kerja, absensi, dan respon-respon ketidakpuasan.

Berdasarkan dari uraian tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik melalui pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja sebagai strategi meningkatkan daya saing dan mengatasi perubahan lingkungan yang semakin kompetitif.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian adalah Kabupaten Gresik, sedangkan situs penelitian adalah MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik.

Informan dalam penelitian adalah 10 (sepuluh) orang, yang terdiri dari kepala sekolah dan guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik yang diperoleh dengan teknik *snowball sampling*. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder, antara lain diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan lainnya. Analisis yang digunakan adalah model analisis Yin, melalui kajian teoritis dan empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MTs Ihyaul Ulum adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MTs atau setara dengan SMP di Cangaan, Kec. Ujung Pangkah, Kab. Gresik, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, MTs Ihyaul Ulum berada di bawah naungan Kementerian Agama. Kinerjanya yang masih belum maksimal sebagai salah satu sekolah swasta yang ada di Gresik, menjadikan sekolah perlu untuk membuat manajemen strategi yang tepat sasaran.

Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian (Whelen, 2003). Saat peneliti melakukan riset, maka strategi yang sudah diimplementasikan oleh MTs Ihyaul Ulum ada 3 hal, yakni pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

Pelatihan

Upaya pertama dalam strategi peningkatan kinerja guru adalah memberikan pelatihan. Jenis pelatihan yang diselenggarakan disesuaikan dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah dalam kegiatan Pembelajaran. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktifitas sehari-hari (Schuler dan Susan dalam Sinambela (2012:213)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang efektif adalah program pelatihan yang mencakup 3 domain, yakni kognitif, efektif dan psikomotorik, yang bisa diterapkan dalam kegiatan guru baik didalam maupun luar sekolah.

Teknisnya yakni untuk mendukung guru menyelesaikan tugasnya, sekolah mengirim guru pada kegiatan pelatihan, sekolah juga pernah menyelenggarakan sendiri kegiatan pelatihan untuk guru. Salah satunya adalah penyelenggaraan pembelajaran online (daring), pelatihan tulisan professional (penelitian, jurnal, atau tulisan populer di media massa, pelatihan penerapan pembelajaran modern (disertai demonstrasi mengajar untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru).

Pada saat penyelenggaraan pelatihan, bila guru kurang kompeten dan pelatihan sangat dibutuhkan oleh guru, maka sekolah mengundang narasumber dari perguruan

tinggi atau lembaga lain. Guru dengan adanya keikutsertaan dalam pelatihan, maka dapat memperbarui kemampuannya serta menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu, kegiatan pelatihan untuk guru juga sudah dianggarkan oleh sekolah jika ada salah satu guru yang mengajukan diri ataupun mengusulkan kegiatan pelatihan baik didalam luar maupun luar sekolah. Hal tersebut antara lain bisa dilihat dari pernyataan SH selaku kepala sekolah sebagai berikut:

“...sekolah punya strategi untuk mengembangkan kinerja guru, ada anggaran khusus untuk kegiatan pelatihan. Sekolah juga aktif dalam tiap undangan pelatihan atau diklat, akan tetapi sebelum mengikutinya saya akan tanya dulu, apa pelatihan ini benar-benar penting untuk sekolah atau individu dan belum pernah diikuti, jika punya peran penting maka akomodasi akan diberikan.”

Motivasi

Upaya kedua sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di MTs. Ihyaul Ulum adalah adanya motivasi kinerja. Motivasi kinerja adalah upaya memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai dengan standar atau melebihi standar yang berlaku. Motivasi kerja memiliki 4 tahapan, yakni (1) penerapan standar kerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja. Berkaitan dengan hal ini, ada diantara guru yang bekerja dibawah standar kinerja bukan karena tidak mampu, namun karena tidak mau. Dengan demikian maka penanganan yang paling tepat adalah peningkatan motivasi kinerja.

Motif yang dapat menjadikan seseorang bekerja lebih baik adalah kebutuhan-kebutuhan (*need*), yang menimbulkan suatu tindakan perbuatan (*behavior*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (*goals*) (Iskandar, 2011). Dengan demikian, maka kebutuhan merupakan dasar dari tindakan yang dilakukan manusia. Hal tersebut sesuai dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa manusia mempunyai 5 tingkatan hirarki kebutuhan, yakni (1) kebutuhan fisiologis (*fisiologis needs*) seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik saja namun juga mental, psikologi dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) yang tercermin dalam berbagai symbol-simbol status; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata yang diakui.

Teknisnya adalah sekolah mengirimkan delegasi guru untuk meningkatkan motivasi guru, antara lain mengikuti seminar *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, terutama berkaitan dengan ketenangan hati dan jiwa guru sebagai pendidik akan tidak mudah marah atau emosi menghadapi siswa. ESQ bertujuan membentuk karakter melalui penggabungan tiga potensi manusia, yakni

kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual (ESQ Leadership Center, 2014). Terutama MTs Ihyaul Ulum sebagai sekolah religious yang kaya akan nilai-nilai islam, agar tenaga pendidik lebih sabar dan bijak serta tidak terjadi krisis moral dan *split personality* yang berdampak pada turunnya kinerja. Hal tersebut antara lain bisa dilihat dari pernyataan HS selaku waka kesiswaan sebagai berikut:

“...selain pelatihan mengasah kemampuan teknis guru, sekolah juga punya strategi memotivasi guru melalui mengikutsertakan pelatihan ESQ yang berguna untuk melatih kemampuan spiritual guru.”

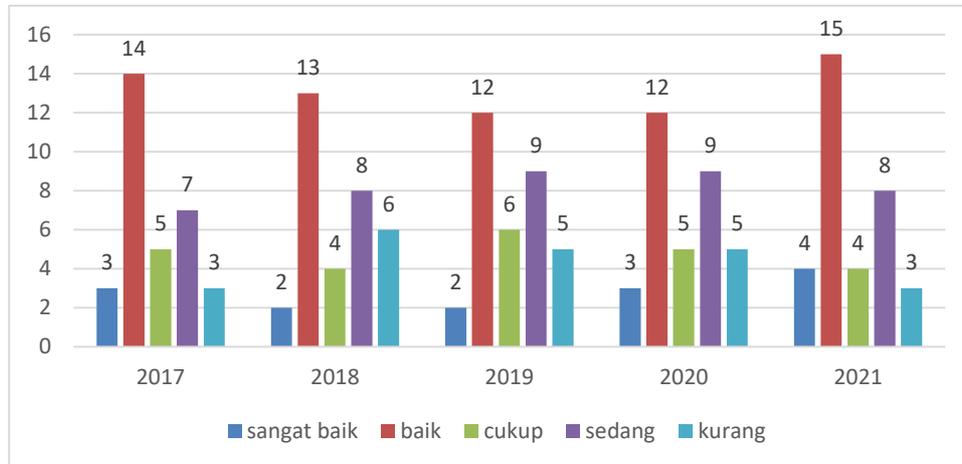
Kepuasan Kerja

Upaya ketiga adalah adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di MTs. Ihyaul Ulum. Menurut Badriyah (2015:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja ini lebih kepada dampak akhir yang dirasakan dan dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek, antara lain: produktivitas kerja (karya), absensi, *turnover* dan respon-respon ketidakpuasan. Selain itu, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapatnya Wibowo (2014:170) menyatakan bahwa kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Teknisnya untuk strategi kepuasan adalah sekolah melakukan perhitungan statistic berkaitan dengan produktivitas kerja (karya), absensi, *turnover* dan respon-respon ketidakpuasan. Berapa jumlah tertinggi dari keempat elemen tersebut yang menandakan bahwa guru tersebut tidak puas, sehingga untuk mengatasi dilakukan perbaikan tiap bidang. Hal tersebut antara lain bisa dilihat dari pernyataan IK selaku guru sebagai berikut:

“...untuk mengetahui kepuasan kerja guru, pihak manajemen melakukan perhitungan terhadap jumlah guru yang sering tidak masuk, jumlah guru yang masuk atau keluar kemudian menanyakan alasannya, sehingga menjadi perbaikan untuk berikutnya .”

Implementasi dari 3 strategi diatas dilakukan sejak tahun 2020, maka pada tahun 2021 telah dicapai kenaikan kinerja guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik yang sudah lebih baik dari 3 tahun sebelumnya. Hal ini karena adanya kondisi pandemic Covid-19 yang terjadi sejak awal 2020 lebih memudahkan guru untuk mengikuti pelatihan yang banyak dilaksanakan secara daring, sehingga menghemat biaya dan tidak terbatas waktu maupun tempat. Hasil implementasi strategi yang dicapai dalam bentuk peningkatan kinerja guru dalam dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik 2017-2021

Sumber: TU MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik

Pada Gambar 2 diatas dapat lihat bahwa dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, Peningkatan kinerja yang cenderung naik signifikan adalah pada penilaian baik, yang naik pada tahun 2021 dengan didorong oleh strategi pelatihan melalui pengajuan maupun pemberian tugas, motivasi melalui adanya rasa kebutuhan yang berusaha ditanamkan manajemen melalui ESQ dan kepuasan diri antara lain melalui kehadiran (absensi) dan produktivitas (karya).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sudah diimplementasikan di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah, Gresik adalah pelatihan melalui pengajuan maupun pemberian tugas, motivasi melalui adanya rasa kebutuhan yang berusaha ditanamkan manajemen melalui ESQ dan kepuasan diri antara lain melalui kehadiran (absensi) dan produktivitas (karya), sehingga jika mengalami penurunan maka diperlukan koreksi atau evaluasi strategi yang mungkin kurang relevan dengan perubahan lingkungan saat ini dan memerlukan strategi baru maupun instrument baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- ESQ Leadership Center. 2014. Emotional Spiritual Quotient: Your Partner in Character Building, (Online), (<http://www.esqway165.com/about-us/>, diakses 3 februari 2021).

Iskandar, Uray. 2011. Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja. Yogyakarta : BPF-UGM

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi.

Whelen, Thomas L., Hunger, J. David. 2003. Manajemen Strategis. Yogyakarta: Andi Offset.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
Yogyakarta : Graha Ilmu