

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 PROBOLINGGO

Gatot Subroto

gatotsubrotoelkana@gmail.com

SMK Negeri 2 Probolinggo

ABSTRACT

The aims of the study are to determine, analyze and assess work motivation, teacher performance, factors that inhibit performance improvement, and strategies to increase work motivation in SMKN 2 Probolinggo. This study used qualitative methods through observation, interviews, and documentation studies with primary data sources, such as the result of interviews and observation. Meanwhile the secondary data sources, such as literature studies from books, records and internet sites used in this study. Data analysis techniques by reducing data, presenting data, making conclusions, and verification. The result showed that the motivation to improve teacher performance can be done by increasing competence, giving incentives or rewards, and improving the work environment.

Keywords: work motivation, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja, kinerja guru, dan faktor-faktor yang menghambat dalam peningkatan kinerja serta strategi/upaya peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKN 2 Kota Probolinggo. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literatur yang dilakukan terhadap buku, catatan - catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi, pemberian insentif/ penghargaan, perbaikan lingkungan kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan sesuai dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 memuat cita-cita pendidikan bangsa Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. banyaknya kendala yang mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Sehingga perlu diteliti dan dicermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di Era Globalisasi. Kemendikbud akan terus berkomitmen meningkatkan kualitas lulusan sekolah menengah kejuruan. Hal itu sesuai Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK yang bertujuan meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan khususnya pendidikan di SMK, sangat ditentukan oleh kinerja guru Ho Chi Minh, (Vietnam) menyatakan, "No Teacher, No Education. No Education, No Economic and Social Development." Ketentuan tentang jaminan guru sudah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1), yang berbunyi: Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Konselor pendidikan Itje Chodijah berpendapat persoalan pendidikan yang masih dialami di Indonesia. Salah satunya yakni rumitnya penataan administrasi guru memperoleh karir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jangan kejar-kejaran hanya untuk jadi PNS hanya untuk dapat

pensiun. Kalau motivasi itu sudah dicapai habis yang lainnya".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan: (1) Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2) Pemberian Insentif/Bonus (3) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. (Astuti, repository.unpas.ac.id 2018). Hasil Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Probolinggo masih kurang maksimal, ini ditandai dengan nilai dari Ujian Nasional rata-rata kurang dari 5,5 mencapai lebih dari 50 %. Hasil lomba ketrampilan siswa (Iks) tingkat Jawa Timur tiga tahun terakhir belum pernah memperoleh juara, nilai dan hasil lomba ketrampilan siswa ini berpengaruh terhadap kurang cepatnya tamatan terserap ke dunia usaha dan dunia industri sesuai dengan kompetensinya.. Salah satu yang meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi pada Guru, karena motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial. Berdasarkan adanya gap penelitian terdahulu dan kesenjangan yang muncul pada kenyataan di SMKN 2 Probolinggo, maka dilakukan penelitian mengenai: a. Bagaimana diskripsi motivasi kerja, b. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo, c. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo?

TINJAUAN TEORETIS

Teori Abraham H. Maslow ((*Hierarchical of Needs Theory*)) adalah sebagai berikut: 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), 2) *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), 3) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial), 4) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), 5) *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Menurut Astuti (2018), terdapat 2 dimensi motivasi kerja yakni: 1) Motivasi Kerja Internal Karyawan meliputi: Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, target yang jelas berorientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, 2) Motivasi Kerja External Karyawan meliputi memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:175) Teori motivasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) yakni: minat, sikap positif, kebutuhan dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik), yakni bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang berkaitan dengan dirinya.

Indikator Kinerja Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang berarti dimaksudkan untuk mendeskripsikan, menggambarkan, atau menguraikan segala sesuatu tentang motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru, peningkatan mutu mengajar guru yang datanya bersifat faktual akurat dan sistematis, yang diperoleh melalui

pengamatan, wawancara, dan analisa dokumen. Jenis data yang dipergunakan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer adalah data dari informan, dan data sekunder berupa data yang diperoleh selama melaksanakan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan diantaranya: 1) informasi tidak cenderung diolah, 2) Informan masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan sasaran penelitian, 3) Informan yang intensif menyatu dengan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian dan ditandai oleh kemampuan memberikan informasi, maka informan yang dipilih adalah : Kepala Sekolah sebagai informan 6 Guru Produktif

Lokasi penelitian ini adalah SMK Negeri 2 Kota Probolinggo yang beralamatkan di Jalan Mastrip no.153 kota probolinggo provinsi Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja Guru di SMK Negeri 2 Probolinggo peneliti lebih mengfokuskan pada 5 indikator motivasi kerja, yaitu: *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan hirarki kedudukan paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima. Dari wawancara mendalam terhadap 6 informan, yang menilai tentang Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 2 dari aspek kebutuhan fisiologis yang menggunakan teori motivasi berdasarkan kebutuhan menurut Maslow dalam Teori Motivasi, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik, adapun faktor yang mempengaruhinya karena masih ada masalah dalam pemenuhan kebutuhan dasar yang sudah terpenuhi. Hal ini sesuai dengan informasi yang diungkapkan oleh salah satu informan, Guru Produktif Teknik Pemesinan : “ Dalam hal kebutuhan dasar Guru, kami sebagai pegawai merasa sudah terpenuhi , karena kami sudah mendapat tunjangan sertifikasi guru. (Wawancara, dengan guru

mesin)". *Security needs* (kebutuhan rasa aman) kebutuhan ini meliputi keselamatan kerja dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua. Dari wawancara mendalam terhadap 6 informan diatas, yang menilai tentang Motivasi Kerja Pegawai di SMKN 2 Probolinggo didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik, hal ini mengatur tugas mengajar dan jabatan sesuai dengan kompetensi sehingga guru merasa aman dalam mengajar. Hal ini sesuai dengan informasi yang diungkapkan oleh salah satu informan, yang mengungkapkan bahwa ; " kami dalam melaksanakan tujan terutama mengajar sesuai dengan kompetensi yang kami miliki " (Wawancara, Guru TEI). Informasi ini menunjukkan bahwa motivasi guru dari segi kebutuhan rasa mana secara mendasar para pegawai terpenuhi. *Social needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak. Dari wawancara mendalam terhadap 6 informan, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai belum baik, hal ini dipengaruhi oleh interaksi antara pegawai yang masih tidak kondusif, terutama adanya indikasi pegawai yang dekat dengan atasan yang lebih mendapat perhatian. Hal ini sesuai dengan informasi yang diungkapkan oleh salah satu informan, Guru tekni Komputer, beliau menyebutkan bahwa: " dalam hal kebutuhan sosial yaitu hubungan yang kondusif dalam bekerja, biasanya yang menjadi kendala adalah sifat saling membedakan antara pegawai senior dengan junior, yang mebuat suasana kerja tidak kondusif, Kebutuhan Penghargaan, meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian. Dari wawancara mendalam terhadap 6 informan, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai belum baik, hal ini dipengaruhi oleh masih minimnya penghargaan dari atasan terhadap guru

yang memiliki prestasi yang baik, disiplin , menjalankan tugas dengan baik. Hal ini sesuai dengan informasi yang diungkapkan oleh salah satu informan, Guru Teknik Bangunan mengemukakan bahwa: " selama ini ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang baik, namun sedikit kritis terhadap atasan, membuat pegawai tersebut tidak mendapat penghargaan dari pimpinan, baik berupa promosi jabatan maupun berupa isentif penghasilan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi sangat memberikan motivasi bagi pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas sehari - hari. Kebutuhan Aktualisasi Diri Dari wawancara mendalam terhadap 6 informan didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik, karena pegawai merasa tetap dilibatkan dalam berbagai kegiatan, dan boleh menyampaikan pendapat - pendapat kepada pimpinan. Hal ini sesuai dengan informasi yang diungkapkan oleh salah satu informan, guru teknik Otomotip, yang menyebutkan bahwa: " sebagai pribadi yang punya kreatifitas, saya kira kebutuhan akan aktualisasi diri (Wawancara, Guru TMO).

Untuk mengetahui peningkatan kinerja hendaknya ada indicator mutu mengajar guru yang disandingkan dengan hasil penelitian, Kualitas Pembelajaran konsep peningkatan kualitas pendidikan yang mengandung arti pokok yaitu relevan dengan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan, suasana akademik yang kondusif dalam penyelenggaraan program studi, adanya komitmen kelembagaan dari para pimpinan dan staf terhadap pengelolaan organisasi yang efektif dan produktif, keberlanjutan program studi, serta efisiensi program secara selektif berdasarkan kelayakan dan kecukupan. Indikator Kualitas Pembelajaran Secara konseptual kualitas perlu diperlakukan sebagai dimensi indikator yang berfungsi sebagai indikasi atau penunjuk dalam kegiatan pengembangan profesi, baik yang berkaitan dengan usaha penyelenggaraan lembaga pendidikan maupun kegiatan

pembelajaran Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Guru, factor manusia yang menjalankannya, dalam hal ini nampak pada wawancara pada guru untuk menambah motivasi perlu adanya penghargaan dari sekolah bentuk dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah, selain itu perlu menjaga komunikasi dan suasana /lingkungan kerja yang kondusif, terutama kepala sekolah dalam memperlakukan guru dalam penilaian kinerja berlaku adil dan menjaga obyektifitas, karena bila tidak dapat menurunkan motivasi guru dalam menjalankan tugas.

SIMPULAN

Peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 2 Probolinggo penulis memfokuskan pada salah satu faktormotivasi kerja yang diyakini faktor motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan. Begitu juga dengan guru di SMK Negeri 2 Probolinggo apabila motivasi bekerja diyakini akan menghasilkan kinerja, bekerja dengan kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan,.Dari pembahasan dapat disimpulkan :Kebutuhan Fisiologisdapat dipenuhi dengan gaji yang diterima aspek kebutuhan rasa aman, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik, Kebutuhan Sosialbelum baik, interaksi antara pegawai yang masih tidak kondusif,, Kebutuhan Penghargaan pegawai belum baik, masih minimnya penghargaan terhadap guru yangberprestasi, disiplin , menjalankan tugas dengan baik.Kebutuhan Aktualisasi sudah baik, Kendala yang dihadapi untuk meningkatkan kinerja adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu pendidikan, masih adanya guru yang masih kurang termotivasi untuk peningkatan mutu guru dengan melandaskannya kepada visi, misi.

Melihat kesimpulan tersebut perlu direkomendasikan penelitian ini sebagai berikut: dalam perencanaan program untuk peningkatan mutu

Pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Probolinggo melibatkan seluruh komponen guru dengan melandaskannya kepada visi, misi, dan memperhatikan hak - hak guru yang mendasar yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N. H. (1984:598). *“Performance = Motivation x Ability An Integration Theoretical Analysis”*, Jurnal of Personality and Social Psychologi.
- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. 2004. *“Standar Kompetensi Guru”*. Jakarta: Depdiknas.
- Ejournal.upi.edu. Ratika Sari Dewi (2017) *“Kemampuan profesional guru dan motivasi kerja Terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar”*.
- Hasibuan , Sahrial, (2013: 160) *“Peran Guru Membentuk Kedisiplinan Siswa Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 1 Pekanbaru”*. Thesis, Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau.
- Jon Henri Purba, (2016) *“Analisis Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan dan Pember-dayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan”*.
- Journal: Wiwik Widiyanti Vol. XVII, No. 2, September 2017 132 p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314, *“Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok”*.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Hierarchical of Needs Theory*.
- Mudhofir, Ali. 2018. *“Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*

- Di Indonesia*". Jakarta: Raja Grafindo Persada. ISBN 9789797694630.
- Nur cahyani, Ni Made, dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) "*Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*".
- Peraturan Pemerintah, Nomor 19 tahun 2005 pasal 28 ayat 3, Tentang "*Standar Nasional Pendidikan*".
- Spencer, Lyle & Spencer, Signe M. (1993) dalam (elga 2018) "*Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc*".
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1 Tentang "*Sistem Pendidikan Nasional*".
- Uno & Lamatenggo, (2012) "*Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator*".