

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU DI RA ASMAUL HUSNA PURBAYAN BAKI SUKOHARJO

Ririn Dwi Astuti Kartika Sari

E-mail: ririenkartikasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami: 1. Manajemen pemberdayaan guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo, 2. Penyebab kinerja guru RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo sangat tinggi walaupun gajinya rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo. Subjek penelitian adalah kepala RA dan wakil kepala RA. Informan penelitian adalah wakil kepala RA, bendahara, para guru, pesertadidik, pengurus yayasan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Manajemen pemberdayaan guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo berjalan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja guru yang sangat tinggi walau pun gajinya rendah. Manajemen pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala RA mencakup: a) Perencanaan (planning) kepala RA setiap awal semester dengan melakukan pembagian tugas guru, supervisi, dan program RA, b) *Organizing* untuk kinerja guru, wajib laporan pertanggung jawaban yang lengkap kepada kepala RA. Penilaian kinerja, dilakukan setiap semester oleh kepala RA dengan menggunakan instrumen yang ada, c) Pelaksanaan (actuating) dilakukan sesuai jadwal yang telah ada, d) Pengawasan (controlling) dilakukan oleh kepala RA dengan cara supervisi maupun pada waktu kegiatan berlangsung serta evaluasi setiap selesai kegiatan untuk perbaikan kegiatan yang akan datang. Kepala RA berperan penuh dan mampu mengatur dan memperhatikan beberapa kompetensi, yakni: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi kepribadian, 3) Kompetensi sosial, 4) Kompetensi Profesional. 2. Penyebab kinerja guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo sangat tinggi walaupun gajinya rendah, dikarenakan beberapa faktor: a. Penanaman jiwa ikhlas dalam bekerja, b. Menjaga keharmonisan, kerukunan dan kekeluargaan bersama-sama, c. Senantiasa bersyukur atas rizqi yang diperoleh dari Allah S.W.T, d. Terus berbuat baik dan ikhlas beramal karena Allah Ta'ala, e. Saling berbagi kenikmatan secara adil bersama-sama, f. Pemberian semangat diri (motivasi).

Kata Kunci: Manajemen, Pemberdayaan Guru

PENDAHULUAN

Pendidik adalah panutan dan tauladan bagi peserta didik dalam segala hal. Peserta didik biasanya lebih mengikuti, menurut dan mempercayai gurunya dari pada orang tuanya sendiri. Oleh karena itu, seorang pendidik harus mengetahui, memahami dan menjalankan tugas, fungsi dan peranannya dengan baik dalam hal menanamkan nilai-nilai spiritual pada peserta didik agar terbentuk sikap, perilaku, atau kepribadian yang benar. Suksesnya suatu pembelajaran adalah akumulasi dari berhasilnya peserta didik. Oleh karena itu, masalah mutu pembelajaran merupakan masalah esensial yang sangat ditentukan oleh kualitas mengajar guru. Salah satu indikator mengajar guru dapat dilihat dari kreatifitasnya dalam mengelola pembelajaran yang dimulai dari perencanaan,

pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal yang sama-sama membawa dampak terhadap peningkatan kinerja guru. Banyak faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja guru yang pada akhirnya berpengaruh pula pada output yang baik yakni kemampuan menghasilkan peserta didik sesuai harapan seperti yang dikatakan Supardi (2013: 47) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seorang guru antara lain: partisipasi SDM, insentif atau gaji yang baik, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, dan kebanggaan. Jadi peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu

sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun Dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan untuk peningkatan kinerja. Arifin dan Barnawi (2012: 18) juga mengemukakan bahwa kinerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, keterampilan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang dapat memengaruhi kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Salah satu usaha dalam mencapai tujuan pembelajaran adalah kinerja guru yang tinggi bahkan sangat tinggi, sedangkan faktor yang memengaruhi kinerja guru yang tinggi tersebut adalah gaji. Gaji umumnya merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atau suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008: 141) bahwa kompensasi atau gaji adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam hal ini, sekolah perlu menunjang kesejahteraan para guru agar mereka bisa melaksanakan tujuan pendidikan kedepan lebih baik.

Saat ini telah ada peraturan baru pemerintah mengenai gaji guru honorer, menurut Permendiknas No.7 Tahun 2011 tentang honorarium pasal 1 Guru bantu diberi honorarium sebesar Rp 1.000.000,- setiap bulan mulai Januari 2011. Pasal 2, ketentuan mengenai besar honorarium pada lampiran I dan II Kepmendiknas No.034/U/2003 diubah menjadi Rp.1.000.000 per bulan. Pasal 3, biaya honor guru bantu dibebankan pada APBN. Pasal 4, Permendiknas No. 07 tahun 2006 dicabut dan pasal 5, Permendiknas mulai berlaku pada tanggal ditetapkan (16 Februari 2011). Permendiknas ini harus segera disebarluaskan mengingat gaji guru di beberapa wilayah yang masih minim.

Merujuk pada peraturan pemerintah tersebut, pada kenyataannya honor yang diterima guru di beberapa satuan kerja pendidikan dari tingkat pendidikan anak usia dini sampai tingkat sekolah menengah masih rendah. Kebanyakan guru RA/Sederajat dan MI/Sederajat yang masih banyak ditemukan penerimaan honorinya rendah. Dalam hal ini, RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo adalah salah satu lembaga pendidikan yang masih rendah dalam pemberian honor kepada guru dan masih jauh dari nominal yang ditetapkan sesuai peraturan pemerintah. Meskipun demikian, honor yang diterima oleh guru RA Asmaul Husna tidak mempengaruhi kinerjanya yang sangat tinggi.

Berdasarkan observasi awal, guru RA Asmaul Husna memiliki dedikasi yang baik dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya perilaku-perilaku baik guru dalam proses pembelajaran dan administratif serta terlihat ketika guru melakukan tugas-tugasnya dengan giat setiap hari. Dalam hal kedisiplinan masuk kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, keahlian mengajar dan kemauan untuk terus memperbaiki kinerja juga selalu ditunjukkan oleh guru-guru tersebut. Mereka tetap *ber-cooperative* dan saling menjaga komunikasi dengan baik satu sama lain baik antara guru maupun antara guru dengan kepala RA dalam mendiskusikan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan untuk perbaikan. Tanggung jawab mengajar dalam menyampaikan materi sesuai tema dan menyelesaikan tugas administratif dengan baik dilakukan setiap hari setelah pembelajaran.

Sebagaimana terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya Pertama, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan kinerja guru yang sangat baik dalam mencapai tujuan pendidikan. Kedua, honor yang masih terbilang rendah tidak mengubah kinerja mereka yang tinggi dalam memenuhi tupoksinya.

KAJIAN TEORI

Manajemen memiliki posisi penting dalam setiap institusi, karena manajemen berhubungan erat dengan penetapan dan penentuan tujuan, dengan kata lain manajemen tidak hanya untuk mengidentifikasi, menganalisis atau menetapkan sasaran secara cermat tetapi juga menetapkan secara efektif sumber daya manusia serta sumber daya yang

lain. Dalam hal ini hampir seluruh aktifitas manusia di kantor, rumah sakit, bank, maupun di lembaga pemasyarakatan memerlukan manajemen.

Pemberdayaan penting untuk mengurangi kegagalan pembangunan. Pemberdayaan adalah proses untuk memperoleh kemampuan dan kekuasaan. Hal ini dilakukan oleh individu yang memiliki kuasa kepada mereka yang kurang atau tidak berkuasa. Dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *empowerment* yang maknanya bahwa pemberdayaan adalah memberi kekuasaan/kekuatan (*to give power to*) dan memberi kemampuan (*to give ability to*). Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Harimurti (2005: 13) bahwa pemberdayaan bermakna pemberian kekuasaan, pemberian otoritas, pemberian kuasa, pemberian izin. Secara konseptual, pemberdayaan atau pemberkuasaan berasal dari kata *power* (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan.

Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Ilmu sosial tradisional menekankan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang tidak berubah atau tidak dapat dirubah. Kekuasaan tidak tervakum dan terisolasi. Kekuasaan senantiasa hadir dalam konteks relasi sosial antara manusia. Seperti yang dikatakan Murray (2010: 32) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Dalam hal ini, pemberdayaan merujuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok orang yang rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Harry (2004: 78) juga mengemukakan bahwa pemberdayaan ialah proses pengambilan keputusan oleh orang-orang yang melaksanakan keputusan tersebut, dikatakan juga sebagai proses dinamis yang melibatkan tindakan antara seseorang dengan kehidupan sehari-harinya untuk memperoleh perubahan dalam konteks kehidupan pribadi dan sosialnya.

Dalam dunia pendidikan, untuk meningkatkan mutu pemberdayaan yang baik, sebuah lembaga pendidikan atau sekolah harus memiliki program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang diarahkan pada upaya

memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut memberikan layanan yang prima kepada peserta didik serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat. Layanan pokok dalam suatu lembaga pendidikan adalah pembelajaran, sedangkan unsur utamanya adalah proses pembelajaran yang meliputi pendidik atau guru, materi pelajaran dan peserta didik serta unsur penunjang dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan sesuai rencana adalah tenaga kependidikan atau pegawai tata usaha.

Pemberdayaan merupakan pelepasan atau pembebasan, bukan mengendalikan energi manusia yang dilakukan dengan meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang merintangai organisasi untuk mencapai tujuan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang tersedia di sekolah yang merupakan input sangat besar pengaruhnya dalam proses belajar serta prestasi akademik peserta didik. Pemberdayaan gurumerupakan upaya memberikan kesempatan pendidik untuk menggunakan dan mengembangkan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik siswa.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses maupun usaha yang memberikan kekuasaan dan memberikan peluang. Sumodiningrat (2000: 79) mengemukakan hal yang sama bahwa pengertian pemberdayaan memiliki dua dimensi. Dimensi pertama ialah pemberian kekuasaan, mengalihkan otoritas kepada pihak yang kurang atau belum berkuasa. Sedangkan dimensi yang kedua ialah pemberian kemampuan dan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tugasnya dalam bidang pembelajaran.

Pendidik atau guru merupakan unsur utama dan penting dalam proses pembelajaran, karena dalam proses tersebut pendidik sebagai orang yang telah mendapatkan berbagai hal yang terkait dengan tugas profesinya. Guru sebagai pihak yang memberikan berbagai hal yang dibutuhkan siswa seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan bahwa keberadaan guru sangat penting sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mendewasakan siswa baik untuk dirinya maupun untuk pihak

lain kelak. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai pimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan guru. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja bersamanya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan perubahan yang lebih baik, berkualitas, berkompetensi, dan yang sesuai harapan untuk mendatangkan prestasi akademik. Hal tersebut menjadi lebih penting dan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah efektif adalah yang memiliki visi yang jelas, dan mampu menerjemahkannya menjadi sasaran sekolah yang berkembang menjadi harapan yang dihayati dan disetujui oleh guru dan peserta didik.

Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru agar mampu memberikan pertimbangan terkait metode mengajar yang digunakan maupun pemenuhan perangkat belajar. Selain itu juga mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi.

Pendekatan pemberdayaan guru perlu dilakukan sebagai usaha untuk membenahi maupun menambahkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pemberdayaan itu sendiri. Melalui pendekatan pemberdayaan guru diharapkan mampu mengantarkan tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, Onny dan Pranarka (2006: 73) mengatakan bahwa proses pemberdayaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu; (1) pendekatan konflik, (2) pendekatan inkonflik.

Pendekatan konflik dalam pemberdayaan guru didasarkan pada perspektif konflik antara pihak yang memiliki kuasa dengan yang kurang atau tidak memiliki kuasa. Model ini dikenal dengan istilah zerosum, yaitu proses pemberian

kuasa kepada kelompok lemah yang berdampak pada kurangnya kuasa terhadap kelompok lain. Pendekatan pemberdayaan ini cenderung sesuai untuk menganalisis pemberdayaan yang memiliki pengertian pengalihan bentuk kekuasaan dari mereka yang sebelumnya memegang kekuasaan kepada mereka yang tidak memiliki kekuasaan. Misalnya, seorang kepala sekolah melakukan pendekatan konflik dengan melibatkan salah satu guru di sekolahnya untuk menentukan solusi pada masalah yang terjadi di sekolah. Memberikan kebebasan guru tersebut untuk berpendapat maupun memberikan saran serta mendiskusikannya hingga memperoleh keputusan yang disepakati antara kedua belah pihak. Namun implikasi dari pendekatan zerosum adalah seorang guru jadi enggan untuk melakukan pemberdayaan terhadap guru lain karena telah berkurangnya kekuasaan yang dimiliki sebelumnya.

Pendekatan yang kedua adalah pendekatan inkonflik, yakni pendekatan pemberdayaan yang dilakukan untuk memberi pemahaman bahwa pemberi kuasa akan memperoleh manfaat positif berupa peningkatan kuasa apabila melakukan proses pemberdayaan terhadap pihak yang lemah yang dikenal dengan istilah positif sum. Dalam hal kebijakan pemberdayaan guru, pendekatan yang sesuai adalah pendekatan kedua yakni positif sum. Jika guru mempunyai otoritas dalam melaksanakan profesinya, maka dampak logis akan dapat dilihat yakni melaksanakan tugas menjadi sungguh-sungguh sehingga mampu membentuk peserta didik yang berkualitas yang secara langsung dapat berpengaruh pada terciptanya sekolah yang berkualitas pula.

Dalam hal ini, peran institusi dalam pemberdayaan guru perlu dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah merupakan penentu dari berhasil tidaknya suatu usaha pemberdayaan yang dilakukan di sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab atas segala aktivitas yang terjadi di sekolah dan memiliki peran lebih banyak dalam penentuan pola kebijakan, prosedur serta peraturan yang mendukung pemberdayaan guru di suatu sekolah, sedangkan pihak komite sekolah melakukan pembahasan rancangan pola pemberdayaan dengan menerima kehendak dari guru atau perwakilannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Subyek dalam penelitian ini

adalah kepala RA dan wakil kepala RA. Informan yang memberikan informasi dalam penelitian ini adalah wakil kepala RA, bendahara, para guru, peserta didik dan pengurus yayasan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan manajemen dalam memberdayakan guru RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo

Pemberdayaan guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo berjalan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja guru yang tinggi walau pun gajinya rendah. Manajemen pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala RA mencakup *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Dalam hal ini, yang dilakukan kepala RA setiap awal semester ialah pembagian tugas guru, supervisi, dan program madrasah selama setahun beserta jadwal pelaksanaan dengan masing-masing penanggung jawab.

b. *Organizing*

Dalam *organizing* dalam hal kinerja guru, kepala RA meminta untuk memberikan laporan pertanggung jawaban yang lengkap setiap selesai kegiatan guru. Sedangkan untuk penilaian kinerja, kepala RA melakukannya setiap semester dengan menggunakan instrumen yang ada.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

Dalam pelaksanaan, kepala RA melakukannya secara urut sesuai jadwal yang telah ada.

d. Pengawasan (*controlling*)

Dalam pengawasan, yang dilakukan oleh kepala RA yakni dengan cara supervisi maupun pada waktu kegiatan berlangsung. Selanjutnya diadakan evaluasi setiap selesai kegiatan untuk perbaikan kegiatan yang akan datang.

Kepala RA merupakan salah satu

komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi RA. Kepala RA bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Di samping itu kepala RA bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru ke arah profesionalisme yang diharapkan, agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal ini kepala RA bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan tujuan pendidikan maupun dengan iklim RA yang kondusif.

Kepala RA merupakan pucuk pimpinan yang ada di RA, kepala RA harus memiliki strategi yang tepat dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Suatu organisasi atau lembaga pendidikan senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan, serta bekerja lebih baik dari ke hari. Disamping itu para guru dan bawahan lainnya juga membutuhkan peningkatan serta perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu dilakukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru. Pemberdayaan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier guru.

Kepala RA Asmaul Husna sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya pemberdayaan guru di RA Asmaul Husna. Upaya-upaya tersebut antara lain:

- a. Kepala RA memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya.
- b. Kepala RA memperhatikan rencana kebutuhan akan guru dalam meningkatkan profesionalitas guru
- c. Kepala RA memperhatikan kesejahteraan

guru.

- d. Kepala RA melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program RA
- e. Kepala RA melakukan pembinaan disiplin guru.
- f. Pengembangan guru

2. Penyebab kinerja guru RA Asmaul Husna tinggi walau pun gajinya rendah

Penyebab kinerja guru RA Asmaul Husna tinggi walau pun gajinya rendah dikarenakan beberapa faktor berikut, temuan ini penulis dapatkan saat melakukan wawancara terhadap kepala RA Asmaul Husna, yaitu:

- a. Penanaman jiwa ikhlas dalam bekerja
- b. Menjaga keharmonisan, kerukunan dan kekeluargaan bersama-sama
- c. Senantiasa bersyukur atas rizqi yang diperoleh dari Allah S.W.T
- d. Terus berbuat baik dan ikhlas beramal karena Allah Ta'ala
- e. Saling berbagi kenikmatan secara adil bersama-sama
- f. Pemberian semangat diri (motivasi)
- g. Pemberian ekstra gaji bulanan

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen pemberdayaan guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo Tahun 2018/2019 meliputi:
 - a. Perencanaan (*planning*) yang dilakukan kepala madrasah setiap awal semester ialah pembagian tugas guru, supervisi, dan program madrasah selama setahun beserta jadwal pelaksanaan dengan masing-masing penanggung jawab.
 - b. *Organizing* untuk kinerja guru, wajib laporan pertanggung jawaban yang lengkap kepada kepala madrasah. Penilaian kinerja, dilakukan setiap semester oleh kepala madrasah dengan menggunakan instrumen yang ada.
 - c. Pelaksanaan (*actuating*) dilakukan sesuai jadwal yang telah ada.
 - d. Pengawasan (*controlling*) dilakukan oleh kepala madrasah dengan cara

supervisi maupun pada waktu kegiatan berlangsung serta evaluasi setiap selesai kegiatan untuk perbaikan kegiatan yang akan datang.

2. Penyebab kinerja guru sangat tinggi namun gaji yang diterima rendah

Berkenaan dengan apa penyebab kinerja guru tinggi walau gaji rendah, selain berkenaan dengan tugas, dan kewajiban, juga ada rasa tanggung jawab diri kepada sekolah, para siswa, kemaslahatan dunia akhirat, belajar bekerja dengan tulus, ikhlas dan beramal baik, semoga berkah semuanya, in sya Allah Aamiin, untuk itu bekerja yang diniati baik akan lebih menyenangkan dan tanpa merasa menanggung beban, meskipun begitu banyak tugas-tugas yang harus diemban, mengapresiasi kinerja guru mulai dari kedisiplinan, semangat kerjanya, keuletan, saling bahu membahu bersama tanpa merasa menanggung beban sedikit pun, walau gaji yang di peroleh masih terbilang minim dan rendah. Suasana sekolah yang diciptakan layaknya keluarga sendiri. Setiap apapun yang menjadi kendala dan problem guru menjadi problem dan tanggung jawab dari kepala RA untuk bisa memberikan solusi terbaik agar guru tidak menjadi rapuh dan lemah dalam bertugas. Jiwa kepedulian yang sangat tinggi dari kepala RA dan akhlak beliau yang santun dengan guru sehingga terbentuk kekeluargaan yang harmonis serta rukun tersebut mampu membuat kinerja guru tinggi meski gajinya rendah. Segala usaha dan upaya yang dilakukan kepala RA sudah sangat bijaksana dan baik sehingga hasilnya pun tampak baik pula.

3. Strategi dalam memberdayakan guru RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo Tahun 2018/2019

Mengenai strategi memberdayakan guru di RA Asmaul Husna Purbayan Baki Sukoharjo Tahun 2018/2019 bahwa kepala RA telah mengupayakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Peningkatan profesionalisme guru serta pengembangan potensi yang ada pada guru, kepala harus berupaya menanamkan disiplin guru. Melalui

disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas.

- b. Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif dan pengaturan suasana kerja yang baik akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu kepala RA harus mampu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru, serta menciptakan lingkungan yang menyenangkan.
- c. Pengembangan guru dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan. Hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh RA kepada tenaga kependidikan. Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upaya memperhatikan kesejahteraan guru, kepala RA harus memperhatikan kesejahteraan mental dan spiritual guru serta mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan penghargaan dan imbalan jasa kepada guru dengan memperhatikan standar kebutuhan guru dan berupaya memberikan kompensasi yang lebih baik dan menarik.

B. Implikasi

Manajemen pemberdayaan guru sangat diperlukan untuk kemajuan dalam suatu organisasi pendidikan, yang mana pemberdayaan guru untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi akan mampu membuka jalan untuk mencapai tujuan dimasa mendatang. Untuk itu, dengan adanya manajemen pemberdayaan guru ini diharapkan para guru mampu melaksanakan semua tugas dan kewajibannya dengan lebih giat lagi, penuh percaya diri dan termotivasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi serta meningkat sepanjang hari, sehingga hasilnya menjadi lebih optimal dan memuaskan.

Melihat hasil penelitian yang ada, maka manajemen kinerja guru di RA Asmaul Husnatinggi walaupun gajinya rendah. Hal

tersebut bukan berarti mentiadakan pemerhatian terhadap peningkatan gaji guru. Dengan adanya gaji yang layak faktor lain yang didukung sehingga menjadikan para guru akan tetap fokus untuk lebih meningkatkan kembali kinerjanya. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yakni:

1. Kepala Madrasah berusaha mengkoordinir dan berkomunikasi kembali kepada yayasan agar dicarikan alternatif lain yang lebih kreatif dan memungkinkan mampu menghasilkan sumber dana baru, demi meningkatkan gaji guru
2. Kepala madrasah penuh optimis, konsisten dan tetap profesional dalam mempertahankan manajemen kinerja guru untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih tinggi lagi
3. Manajemen pemberdayaan guru tersebut agar senantiasa dilakukan evaluasi dan perbaikan selalu.

C. Saran

Setelah melihat dari hasil kesimpulan dan saran maka peneliti memberikan beberapa masukan kepada pihak guna untuk memajukan peningkatan Manajemen Pemberdayaan Guru di RA Asmaul Husna agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Adapun beberapa masukan tersebut yakni:

1. Bagi Yayasan
 - a. Yayasan sebaiknya mencari alternatif lain atau membuat suatu produksi yang kreatif sehingga mampu menghasilkan masukan finansial yang lebih sehingga mampu membantu mensejahterakan para guru
 - b. Yayasan alangkah baiknya mampu memberikan sebuah apresiasi, baik berupa materi atau pun non materi kepada guru yang memiliki kinerja tinggi agar guru membangkitkan lagi semangat diri dan rasa kepercayaan diri guru.
2. Bagi Kepala RA
 - a. Kepala Madrasah terus beruaha untuk memberikan masukan-masukan yang penuh motivasi sehingga dapat terus membangun semangat bekerja guru dalam keadaan sesulit apapun.

- b. Kepala Madrasah sebaiknya selalu mengikutsertakan pelatihan-pelatihan secara begilir yang menyangkut kebutuhan potensial guru sesuai bidang dan kapasitas guru sebagai peningkatan mutu kinerja guru yang lebih baik lagi.
 - c. Kepala Madrasah hendaklah lebih tanggap untuk memfasilitasi guru dalam kebutuhan pekerjaannya secara dhohir dan bathin agar dapat berjalan dengan lancar, nyaman, terinspirasi sehingga menghasilkan kinerja yang membanggakan .
3. Bagi Guru
- a. Guru sebaiknya lebih meningkatkan kembali kinerja mengajar dengan selalu mempertahankan komitmen organisasi guru dengan cara menumbuhkan rasa kesetiaan pada tempat mengajar, rasa cinta dan bangga pada pekerjaan yaitu mengajar di RA Asmaul Husna.
 - b. Guru tetap berusaha terus dalam meningkatkan kecenderungan emosional untuk menggali potensi diri dengan menumbuhkan rasa empati, mengendalikan diri, dan menahan emosi, menumbuhkan motivasi berprestasi di dalam diri untuk lebih berfikir kedepan.
 - c. Guru sebaiknya tetap berikhtiar untuk memperbaharui niat setiap hari dengan meluruskan niat kembali sebagai seorang pengajar yang senantiasa berikhtiyar dalam mengamalkan ilmu-ilmu yang telah dipelajari dan dimiliki secara tulus karena Allah Ta'ala semata untuk menghasilkan regenerasi yang mapan ilmu dan akhlak.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yusmiar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Alauddin Press.
- Abd. Rahman Getteng. (2010). *Munuju Guru Profesional dan Beretika*. Yogyakarta: Graha Guru.
- Ambar Teguh S. (2004). *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: ETD UGM.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andrew F. Sikula. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media & FIP UNY.
- Barnawi dan Arifin, M. (2012). *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Ombak
- Departemen, Agama RI. 2002. *Mushaf Al-Kamil*. Jatinegara-Jakarta: CV Darus Sunnah.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2008). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmat, Harry. (2004). *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- Huberman dan Milles. (1999). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Jamil Suprihatiningrum. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kridalaksana, Harimurti. 2005. *Diksi dan Bahasa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mathis and Jackson. (2006). *Management*. New York : John Wiley.
- Meleong J. Lexy. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya
- Muljono Damopolii. (2011). *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Murray, A. (2010). *Empowering Teachers Through Professional Development*. http://americanenglish.state.gov/files/ae/resource_files/10-48-1-b.pdf.
- Onny S Prijono dan Pranarka. (1996). *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Patton, Michael Quinn. (1980). *Evaluasi Kualitatif dan Metode Penelitian*. London: SAGE Publication.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sonny. (2003). *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono Prof. Dr. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

- Kulaitatif Dan R & D*. Bandung : Cv. Alfabeta,
Sumodiningrat, Gunawan dkk. (2000).
Pemberdayaan Masyarakat dan JPS.
Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Syaifuddin, A. M. (1991). *Desekularisasi Pemikiran Landasan Islam*. Bandung: Mizan.
- Tim Redaksi Sinar Grafika. (2011). *UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*. Cet.IV; Jakarta: Sinar Grafika.
- Wahyudi, Joko. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pebelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta