

ABSTRAK

Nuraini, Ririn. 2016. Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) sebagai Upaya *Peningkatan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pasca Sarjana, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Hj. S. Maryam Yusuf, M. Ag.

Kata kunci: Manajemen, Self-Esteem, Kinerja Pendidik

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh alasan bahwa dunia pendidikan hingga saat ini dihadapkan pada permasalahan rendahnya mutu pendidikan. Di mana salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kinerja pendidik. Salah satu pemicunya adalah kualifikasi akademik yang tidak sesuai. Dengan alasan itulah, maka self-esteem sangat penting dikembangkan dalam meningkatkan kinerja pendidik. Dalam hal ini self-esteem termasuk salah satu aspek soft competence. Untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik dalam diri pendidik, antara hard competence dan soft competence harus mampu bersinergi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menjelaskan perencanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, (2) Untuk menjelaskan pengorganisasian pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, (3) Untuk menjelaskan pelaksanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, (4) Untuk menjelaskan evaluasi pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, dan (5) Untuk menjelaskan dampak pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya adalah studi kasus. Dengan prosedur pengumpulan data menggunakan: wawancara mendalam, observasi non partisipasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, penelitian ini menghasilkan: (1) Perencanaan pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi perencanaan, (2) Pengorganisasian pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi pengorganisasian, (3) Pelaksanaan pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi pelaksanaan atau pergerakan, (4) Evaluasi pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori manajemen fungsi controlling, dan (5) Pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pendidik sesuai dengan teori ciri-ciri kegiatan pengembangan self-esteem dan variabel yang mempengaruhi kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah suatu usaha pencapaian tujuan yang diinginkan dengan membangun suatu lingkungan atau suasana yang favorable terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam kelompok yang terorganisir.¹ Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Dalam suatu organisasi pendidikan, pendidik merupakan sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian khusus. Di sini, manajemen program peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan sebagai usaha meningkatkan kemampuan yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai relevan dengan standar yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia melihat bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.²

Dalam dunia pendidikan terdapat serangkaian kegiatan pembelajaran yang berusaha mengoneksikan interaksi antara sender (guru), message (materi/pesan dan inti pembelajaran), dan received (peserta didik). Dalam suatu pembelajaran, guru tidak hanya sekedar transfer of knowledge, yang terkesan hanya memberikan

¹ S. Shoimatul Ula, Buku Pintar Teori-teori Manajemen Pendidikan Efektif (Jogjakarta: Berlian, 2013), 8.

² Syafaruddin Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif (Yogyakarta: BPFE, 2001), 6.

ilmu pengetahuan saja tanpa memperhatikan diferensiasi individual peserta didik. Dewasa ini, memang sangatlah diperlukan perhatian secara holistik khususnya dalam bidang pendidikan. Agar suatu pembelajaran mampu mencetak output yang tidak hanya cerdas secara intelektual, akan tetapi juga cerdas secara sosial, maka diperlukan tiga aktivitas dalam pendidikan yang harus saling bersinergi yaitu, transfer of values (domain afektif), transfer of knowledge (domain kognitif), dan transfer of skill (domain psikomotorik).

Pada tataran realitas dalam dunia pendidikan terdapat sejumlah praktisi pendidikan, di mana yang menduduki garda terdepan adalah pendidik atau guru. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Guru adalah profesi yang merupakan keahlian khusus. Dalam tataran mikro teknis guru berperan sebagai tenaga pendidik sekaligus pemimpin pendidikan. Dia amat menentukan dalam proses pembelajaran, dan peran kepemimpinan tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya.³ Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Guru yang inovatif adalah guru yang memiliki kinerja tidak hanya terpaku kepada sesuatu yang telah dibakukan, namun seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik ke arah suatu upaya mengembangkan

³Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan (Bandung: Refika Aditama, 2013), 166.

sesuatu yang baru dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, akan tetapi diperlukan suatu upaya yang terus-menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang berkesinambungan tersebut, diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula (continuous quality improvement).⁴ Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan.

Sejalan dengan tujuan sekolah untuk mengembangkan kompetensi siswa dari berbagai macam aspek, maka perlu disadari bahwa kinerja guru haruslah baik. Beberapa sisi psikologis yang hendaknya juga ditumbuhkan pada diri pendidik dalam proses pembelajaran, yaitu pengendalian diri, kebutuhan berprestasi dan penguasaan, serta self-esteem. Self-esteem sebagai salah satu bagian dari sisi psikologis individu bisa dikatakan memiliki andil besar dalam mempengaruhi kepribadian seseorang. Self-esteem yang tinggi berbanding lurus dengan kesuksesan yang akan dicapainya. Keberadaan self-esteem mengacu pada harapan diterima dan dihargainya individu oleh orang-orang di sekitarnya.⁵ Salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan individu adalah dimilikinya self-esteem yang tinggi dalam dirinya. Oleh karena itu, pengembangan self-esteem menjadi bagian penting dalam pendidikan karena diharapkan mampu

⁴E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 87.

⁵ Alex Sobur, *Psikologi Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 499.

memproses penemuan konsep diri positif pada seseorang. Di sini self-esteem berperan sebagai reinforcement dalam peningkatan kinerja pendidik.

Pada masa dahulu, masyarakat memandang profesi guru sebagai profesi yang lebih tinggi dari profesi lainnya. Guru merupakan orang yang paling dihormati dan tinggi derajatnya. Akan tetapi, pada zaman sekarang tidak jarang orang menganggap remeh terhadap profesi guru. Ada banyak faktor yang menyebabkan adanya anggapan bahwa profesi guru itu merupakan profesi yang rendah. Maka, sudah saatnya guru meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Guru harus bisa menepis anggapan-anggapan yang merendahkan profesi guru. Guru harus menjadi seseorang yang inspiratif selalu mengikuti perkembangan dan senantiasa mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya yang nantinya akan disampaikan kepada peserta didik. Hal ini bisa menjadi salah satu dari upaya demitologi profesi keguruan.

Performance seorang pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh hard competence saja, yang termasuk di dalamnya kesiapan mengajar dan lain sebagainya. Peran soft competence juga menjadi sebuah persyaratan yang urgen dalam usaha peningkatan kinerja pendidik secara optimal. Langkah apa yang paling tepat dilakukan dalam hal ini menjadi sebuah kegelisahan baru dalam dunia pendidikan.⁶

Dunia pendidikan hingga saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya mutu pendidikan. Di mana salah satu faktor penyebabnya adalah mengenai kualitas kinerja pendidik. Dari jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi banyak pendidik yang masih rendah kinerjanya. Dan yang sangat

⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 31-32.

terlihat jelas adalah pada jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak. Hal ini sesuai data dari Departemen Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.⁷

Dari data tersebut ditemukan bahwa sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2007/2008 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: data dari Depdiknas 2007/2008 menunjukkan bahwa sekitar 2,8 juta guru berbagai jenjang pendidikan banyak yang sebenarnya tidak layak menjadi guru profesional. Ketidaklayakan ini antara lain karena tingkat pendidikan guru yang tidak memenuhi syarat serta belum memiliki sertifikat pendidik. Guru yang tidak layak ini sebagian besar justru guru di tingkat taman kanak-kanak (TK) dan sekolah dasar (SD). Berdasarkan data Depdiknas sekitar 88% guru TK tidak layak menjadi guru yang profesional sedangkan di tingkat SD sekitar 77,85%. Kemudian untuk tingkat sekolah menengah pertama (SMP) guru yang tidak layak menjadi guru profesional sekitar 28,33%, di sekolah menengah atas (SMA) sekitar 15,25% dan di sekolah menengah kejuruan (SMK) sekitar 23,04%. Berdasarkan data tersebut,, jumlah guru TK yang tidak layak mengajar mencapai sekitar 88 persen, tentunya

⁷Depdiknas, Banyak Guru Tak Pantas Jadi Guru. Kompas. Diunduh dari <http://edukasi.kompas.com/read/2009/1.0/24/0604104/Banyak.Guru.Tak.Pantas.Jadi.Guru>, diakses 10 Januari 2016.

sangat miris jika kita melihat tenaga pendidik TK yang layak mengajar hanya di ambang batas kurang dari 50% saja dari keseluruhan tenaga pendidik yang ada.⁸

Data tersebut menunjukkan tingkat penguasaan kompetensi para guru di Indonesia persentasenya masih sangat rendah, peningkatan tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah nyatanya masih belum mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga kinerjanya pun belum maksimal. Bila pendidikan di Indonesia ingin maju salah satunya diperlukan tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berdedikasi tinggi terhadap profesinya. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, tetapi pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi akademik sebagai cermin kualitas tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berperan membantu mengarahkan serta membentuk karakter dasar peserta didik haruslah berusaha menyediakan tenaga pendidik yang berkualitas. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo menemukan masih ada guru yang memiliki tingkat kinerja yang bisa dikatakan masih kurang dalam mengemban tugasnya. Di antaranya: kurangnya kedisiplinan, penggunaan strategi pembelajaran yang tidak sesuai, kurang menguasai materi, cara mengajar yang monoton, keterlambatan dalam menyusun RPP. Salah satu pemicu permasalahan ini adalah kualifikasi akademik yang tidak sesuai. Sehingga tidak jarang pendidik di TK merasa kurang percaya diri dalam pembelajaran. Di mana hal tersebut nantinya akan berimplikasi pada kinerja pendidik tersebut.

⁸ Ibid.

Hal ini menjadi sebuah distorsi yang harus diupayakan sebisa mungkin seorang guru sebagai pendidik mampu memegang amanahnya secara baik. Untuk itu dibutuhkan manajemen serta bagaimana cara sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik yang nantinya akan mengarahkan guru agar selalu berusaha mengoptimalkan kinerjanya. Di mana pada awalnya guru di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo memang tidak ada yang memiliki latar belakang pendidikan PAUD. Akan tetapi, sekarang ini diusahakan agar para guru dapat menempuh pendidikan PAUD. Hal ini diharapkan agar kualifikasi akademik yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pendidiknya.

Ada beberapa alasan mengapa penelitian ini dilakukan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Dari peninjauan awal di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, ditemukan beberapa cara yang dilakukan oleh sekolah terkait kinerja pendidik melalui pengembangan self-esteem pendidik. Di antara kegiatan tersebut adalah mengadakan workshop berkaitan tentang pengembangan diri, mengikutkan semua guru mengikuti workshop terkait pengembangan diri dan pengembangan kompetensi guru, penghargaan kepala sekolah kepada kinerja guru, komunikasi yang baik yang diwujudkan dengan keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan dan membantu kesulitan yang dialami guru, selalu memberi motivasi, memberi wawasan tentang pembelajaran yang inovatif, mengikutkan guru dalam lomba pembelajaran inovatif yang secara disadari ataupun tidak, kegiatan ini akan mampu mendongkrak self-esteem (harga diri) pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.⁹

⁹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 05 Januari 2016.

Dari uraian di atas peneliti melakukan penelitian mengenai manajemen program peningkatan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dan pengembangan self-esteem pendidik di sana. Betapa pentingnya pengembangan self-esteem dalam upaya peningkatan kinerja pendidik adalah yang melatarbelakangi penelitian ini. Maka, atas dasar latar belakang di atas peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengembangan Self-esteem (Harga Diri) sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo?
2. Bagaimana pengorganisasian pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo?
4. Bagaimana evaluasi pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo?
5. Bagaimana dampak pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menjelaskan perencanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan pengorganisasian pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan pelaksanaan pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.
4. Untuk menjelaskan evaluasi pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.
5. Untuk menjelaskan dampak pengembangan self-esteem (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian teoritis lebih lanjut di kalangan lembaga pendidikan tentang pengembangan self-esteem (harga diri) pendidik sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan kinerja pendidik.

2. Secara praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sebagai cermin untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan untuk mengembangkan self-esteem (harga diri) pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dalam meningkatkan kinerja pendidik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal sehingga mutu pendidikan dapat terus meningkat.

b. Bagi Guru

Sebagai bahan kajian untuk menentukan langkah pengembangan dalam proses pembelajaran, agar menjadi sekolah yang dapat mencetak generasi bangsa yang cerdas dan berdaya guna di masyarakat.

c. Bagi Peserta Didik

Diharapkan nantinya para peserta didik akan mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik dengan adanya upaya pengembangan self-esteem (harga diri) yang dilakukan oleh sekolah. Karena kinerja pendidik akan berbanding lurus dengan mutu peserta didik. Sehingga nantinya dapat membawa keberhasilan dan berguna sebagai bekal dalam kehidupan mereka selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penelitian ini juga sebagai bekal untuk penulis guna memperluas wawasan dan lebih memperdalam keilmuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Di samping menggunakan buku-buku atau referensi yang relevan, peneliti juga melihat hasil penelitian terdahulu agar nantinya dapat dilihat persamaan dan perbedaannya. Dalam tela'ah penelitian terdahulu ini peneliti menemukan bahwa:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Bunga Arrum, yang berjudul “Pengaruh Locus of Control, Emotional Stability, Self-Efficacy dan Self-esteem terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Purwokerto”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control, emotional stability, self-efficacy, dan self-esteem memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan antara penelitian keempat ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah terletak pada pembahasan bahwa self-esteem dapat meningkatkan kinerja guru. Perbedaannya adalah: pada penelitian ini hanya ingin melihat bagaimana pengaruh self-esteem terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah ingin membahas manajemen yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengembangan self-esteem.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Okta Khusna Aisi pada tahun 2015 mahasiswa program pascasarjana STAIN Ponorogo prodi MPI, yang berjudul “Strategi Pengembangan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pengembangan kinerja guru PAI di SMP Ma'arif 1 Ponorogo adalah budaya religious. Dalam prakteknya desain budaya religious yang digunakan adalah desain berbasis Islamic attitude hal ini diketahui

dari cara guru PAI dalam menciptakan suasana religious yang lebih mengutamakan pendekatan perilaku secara islami daripada sistem akademik. Dengan cara keteladanan personal guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pengembangan kinerja guru PAI di SMP Ma'arif 1 Ponorogo pada aspek pembiasaan, strategi yang digunakan adalah pembiasaan kerja. Persamaan antara penelitian kedua ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah terletak pada usaha peningkatan atau pengembangan kinerja. Perbedaannya adalah pada bentuk upaya yang dilakukan. Pada penelitian ini melalui pembiasaan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penelitian melalui pengembangan self-esteem.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Wilis Werdiningsih pada tahun 2015 mahasiswa program pascasarjana STAIN Ponorogo prodi MPI, yang berjudul "Korelasi Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri 2 Ponorogo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan iklim kerja serta kinerja guru smk negeri 2 ponorogo berada pada kategori sangat tinggi. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Terdapat hubungan yang signifikan antar iklim kerja dengan kinerja guru. Koefisien korelasi positif (0,297) menunjukkan bahwa hubungan iklim kerja dengan kinerja guru searah. Artinya jika variabel iklim kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula dan sebaliknya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada kinerja guru atau pendidik. Perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan dan juga pada variabel korelasi supervisi

kepala sekolah dan iklim kerja pada penelitian ini. Sedangkan, untuk penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pengembangan self-esteem.

Dari persamaan serta perbedaan antara penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pembahasan yang berbeda di antara keduanya. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan yang terdapat dalam penelitian tersebut. Dalam hal ini berarti bahwa terdapat aspek dalam penelitian ini yang tidak dibahas dalam penelitian terdahulu.

B. Kajian Teori

1. Definisi Manajemen Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri)

Manajemen secara etimologi berasal dari kata *to manage* yang berarti *to conduct or to carry on, to direct*. Dalam kamus Inggris-Indonesia, kata *manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”. Sedangkan Oxford *Advanced Learner’s Dictionary* mengartikan *manage* sebagai “*to succeed in doing something especially something difficult....management the act of running and controlling business or similar organization*”.¹⁰ Manajemen juga berarti bagaimana proses mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola kegiatan-kegiatan dalam sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹¹

¹⁰ Suharsaputra, Administrasi, 5.

¹¹ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 2.

Adapun secara terminologi, banyak ahli yang memberikan pengertian manajemen, dengan formulasi yang berbeda-beda. Berikut akan dikemukakan beberapa definisi manajemen menurut para ahli; Lester Robert Bittel menyatakan *“the most comprehensive views management as an integrating process by which authorized individual create, maintain, and operate an organization in the selection an accomplishment of it’s aims”*. Prajudi Admosudirdjo mendefinisikan manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan (planning), diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Boone & Kurtz *“management is the use of people and other resources to accomplish objective”*. George R. Terry menyatakan bahwa *“manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”*¹²

James A.F. Stoner menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹³ Henry Fayol menyatakan *“management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives”*.¹⁴ Maksudnya manajemen merupakan kegiatan koordinasi dari semua sumber tenaga melalui

¹² Suharsaputra, Administrasi, 5-6.

¹³ Usman Efendi, Asas Manajemen (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 3-4.

¹⁴ Henry L. Sisk. Principles of Management: a System Approach to the Management Process (England: South-Western Publishing Company, 1999), 10.

proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dengan memperhatikan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik beberapa titik tekan yang dapat menggambarkan manajemen yakni, pertama terdapat proses yang khas, terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan; kedua penetapan serta pencapaian tujuan bersama; ketiga pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal. Dengan demikian maka manajemen adalah hubungan kerjasama yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan atas seluruh sumber daya yang ada secara optimal, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Istilah pengembangan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “proses, cara, perbuatan mengembangkan, bisa juga diartikan pembangunan secara bertahap dan teratur yang menjurus ke sasaran yang dikehendaki”.¹⁵ “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan”. Istilah pengembangan menunjukkan kepada suatu kegiatan yang menghasilkan suatu cara yang baru dimana suatu kegiatan tersebut mengandung penilaian dan penyempurnaan terhadap cara tersebut akan terus dilakukan, pengertian pengembangan ini berlaku juga dalam bidang pendidikan.¹⁶ Dari definisi di atas secara sederhana pengembangan adalah usaha atau cara untuk meningkatkan suatu kemampuan agar lebih baik dari sebelumnya.

¹⁵Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 538.

¹⁶Gunawan, Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Bandung: Alfabeta, 2012), 34.

Self-esteem (harga diri) juga didefinisikan penilaian individu (self-judgement) terhadap kehormatan dirinya, yang diekspresikan melalui sikap terhadap dirinya. Harga diri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku yang ditampilkannya. Self-esteem juga merupakan pengatur utama perilaku individu atau merupakan pemimpin dari semua dorongan. Kekuatan pribadi, tindakan, dan integritas diri sangat bergantung kepadanya.¹⁷ Di mana self meliputi segala hal yang ada dalam dirinya¹⁸

Dalam bukunya yang terkenal *Principles of Psychology*, William James mengemukakan masalah self (diri). “Self adalah segala sesuatu yang dapat orang katakan tentang dirinya, bukan hanya tentang tubuh dan keadaan psikisnya saja, melainkan juga tentang anak-istri, rumah, pekerjaan, nenek moyang, milik, dan uangnya”.¹⁹ Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa diri seseorang itu meliputi semua yang ada dalam dirinya mengenai sifat, kepunyaannya, keadaan psikisnya dan lain sebagainya.

Istilah self-esteem (harga diri) pertama kali dikenalkan oleh William James (1833-1890) seorang Psikolog berkebangsaan Amerika. Dalam kajian psikologi perkembangan, sering dijumpai istilah “harga diri” (self-esteem) disamping istilah “konsep diri” (self-concept). Bahkan sejumlah peneliti tidak selalu menyebutkan perbedaan yang jelas antara harga diri dan konsep diri. Tidak jarang mereka menggunakan kedua istilah tersebut secara bergantian untuk menunjuk pada pengertian yang sama. Akan tetapi, sejumlah ahli lain mengatakan bahwa kedua istilah tersebut tidak sama, meskipun mempunyai hubungan. Hal ini

¹⁷ Mahmud, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, tt), 370.

¹⁸ Sobur, *Psikologi Umum*, 499.

¹⁹ *Ibid.*, 499-500.

sebagaimana dijelaskan oleh Decey dan Kenny: “Where as self-concept answers the question *“Who am I?”*, self-esteem answers the questions *“how do I feel about who I am?”* self-esteem is related to self-concept. As well defined self-concept leads to high self-esteem, which in turn often leads to succesfull behavior”.²⁰

Menurut Santrock, “self-esteem adalah dimensi penilaian yang menyeluruh dari diri”. Self-esteem juga sering disebut dengan self-worth atau self-image. Sedangkan, “self-concept adalah penilaian terhadap domain yang spesifik”. Coopersmith dalam karya klasiknya *The Antecedents of Self-esteem*, mendefinisikan harga diri (self-esteem) sebagai berikut: “*Self-esteem refers to the evaluation that individual makes and customarily mantains with regard to himself: it expresses an attitude of approval or dissaproval and indicates the extent to which the individuals believes himself to be capable, significant, succesfull, and worthy.*”²¹

Jadi, harga diri adalah evaluasi individu terhadap dirinya sendiri secara positif atau negatif. Evaluasi individu tersebut terlihat dari penghargaan yang ia berikan terhadap eksistensi dan keberartian dirinya. Individu yang memiliki harga diri positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya serta tidak cepat-cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan atau ketidaksempurnaan dirinya. Ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sebaliknya, individu yang memiliki harga diri negatif merasa dirinya tidak

²⁰Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 165.

²¹ Ibid.

berguna, tidak berharga, dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya. Ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya.²²

Menurut Myers dan Myers, individu yang memiliki harga diri tinggi akan cenderung respek terhadap dirinya, menganggap dirinya berharga, tidak menghendaki dirinya sempurna atau lebih baik dari orang lain namun juga tidak berpikir dirinya buruk, mengakui secara realistis keterbatasan interpersonal yang dimilikinya, meskipun ada kepuasan namun mengharapkan untuk tetap tumbuh dan berkembang.²³

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Frey dan Carlock bahwa orang yang memiliki harga diri tinggi biasanya memiliki sifat mampu menghargai dan menghormati dirinya sendiri, berpandangan bahwa dirinya sejajar dengan orang lain, cenderung tidak menjadi perfeksionis, mengenali keterbatasannya, selalu memiliki harapan untuk tumbuh dan berkembang lebih baik. Bagaimana seseorang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari. Harga diri yang positif akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dunia ini. Misalnya seseorang yang memiliki harga diri yang cukup positif, dia akan yakin dapat mencapai prestasi yang dia dan orang lain harapkan. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi orang tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan.²⁴

²² Ibid., 165-166.

²³ Lia Amalia, "Peran Keluarga dalam Pembentukan Harga Diri Remaja," *Cendekia*, 1 (Januari-Juni, 2006), 43-45.

²⁴ Ibid., 44.

Adapun kandungan di dalam definisi di atas menunjukkan bahwa self-esteem merupakan salah satu faktor keberhasilan individu dalam kehidupannya. Sebagai penilaian terhadap diri sendiri, maka pengembangan self-esteem menjadi bagian penting dalam pendidikan karena diharapkan mampu untuk meningkatkan prestasi dan memproses penemuan konsep diri positif pada jiwa pendidik. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan self-esteem adalah proses atau cara sebagai suatu usaha untuk mencapai sasaran yakni meningkatkan harga diri atau citra diri seseorang.

Self-esteem (harga diri) ialah dimensi evaluatif global dari diri. Harga diri juga diacu sebagai nilai diri atau citra diri.²⁵ Self-esteem (harga diri) juga didefinisikan penilaian individu (self-judgement) terhadap kehormatan dirinya, yang diekspresikan melalui sikap terhadap dirinya. Harga diri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku yang ditampilkannya. Kekuatan pribadi, tindakan, dan integritas diri sangat bergantung kepadanya.²⁶ “Self-esteem, how positively or negatively we feel about ourselves, is a very important aspect of personal well-being, happiness, and adjustment. High self-esteem is related to many positive behaviors and life outcomes. People with high self-esteem are *happier with their lives*”.²⁷ Definisi di atas menjelaskan bahwa self-esteem adalah bagaimana kita merasa mengenai diri kita, baik positif ataupun negatif dan ini merupakan hal penting dalam diri seseorang. Self-esteem yang tinggi akan menciptakan perilaku positif dalam hidupnya.

²⁵ John W. Santrock, *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 5, Jilid I, ter. Juda Damanik dan Achmad Chusairi (Jakarta: Erlangga, 2002), 356.

²⁶ Mahmud, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, tt), 370.

²⁷ Michael W. Passer dan Ronald E. Smith, *Psikologi the Science of Mind and Behavior* Third Edition (New York: Mc. Graw-Hill Companies, 2007), 453.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengembangan self-esteem adalah suatu rangkaian usaha yang dilakukan secara terencana serta melalui tahapan yang sistematis dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia bertujuan untuk mengembangkan self-esteem yang dimiliki oleh seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2. Manajemen Pengembangan Self-Esteem

Self-esteem bukan merupakan suatu hal yang diturunkan, melainkan bisa diperoleh dari proses belajar manusia melalui pengalaman yang dialaminya. Perkembangan self-esteem terbentuk melalui proses pembelajaran yang panjang, berkembang dari pandangan yang terbentuk sejak seseorang lahir, berdasarkan hasil interaksi antara pengaruh lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat melalui bentuk penerimaan, perlakuan, dan penghargaan yang diterima oleh seseorang serta situasi spesifik yang dialami.²⁸

Self-esteem dibangun oleh pembuktian diri (self-verification) yang terjadi dalam kelompok. Hal ini meningkatkan dasar kebermanfaatan diri dan dasar keyakinan penghargaan diri. Perkembangan self-esteem berbeda pada masing-masing individu. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: rasa penguasaan (sense of mastery), kestabilan emosi, keterbukaan diri (extraversion), sifat berhati-hati (conscientiousness), pengambilan risiko yang rendah (low risk taking), dan kesehatan fisik. Permasalahan yang muncul karena rendahnya self-esteem dapat dikurangi dengan mengadakan suatu program khususnya di sekolah yang dirancang khusus untuk meningkatkan self-esteem.²⁹

²⁸Fi Aunillah dan Maria Goretti Adiyanti, "Program Pengembangan Keterampilan Resiliensi untuk Meningkatkan Self-esteem pada Remaja," dalam *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology* Volume 1, No. 1, (April 2015), 48 – 63.

²⁹ Ibid.

Murk menyimpulkan ada empat kelompok dasar yang digunakan oleh para peneliti terdahulu dalam teknik peningkatan self-esteem. Acceptance dan positive feedback merupakan bentuk dari penilaian oleh orang lain sebagai seorang yang berharga, yang menghubungkan seseorang dengan komponen self-esteem. Modelling dan problem solving meningkatkan kompetensi dan merefleksikan sumber self-esteem. Tiga teknik yang memerlukan kompetensi dan kebermanfaatan yaitu: cognitive restructuring menyangkut perubahan menjadi lebih kompeten dalam berpikir melalui cara yang berguna; assertiveness training berarti menjadi lebih terampil dalam membela hak pribadi sebagai makhluk hidup yang berharga; dan natural self-esteem moments menantang self-esteem pada kedua level tersebut. Kelompok tiga teknik terakhir, group, individual work, dan practice merupakan format unsur yang dapat berguna untuk membantu dalam menyesuaikan program untuk individu atau kelompok dengan karakteristik tertentu.³⁰

Berikut adalah beberapa teknik yang efektif untuk meningkatkan self-esteem seseorang.

Tabel 2.1 Teknik Peningkatan Self-Esteem

Worthiness-Based Techniques	Competence-Based Technique
a. Acceptance b. Positive feedback	c. Modelling d. Problem solving
Competence- and Worthiness-Based	Common Format Factors
e. Cognitive restructuring f. Assertiveness training g. Natural self-esteem moments	h. Group work i. Individual work j. Practice

³⁰ Ibid.

Self-esteem merupakan perasaan mengenai diri sendiri, dan perilaku yang secara tegas menggambarkan perasaan tersebut.³¹ Lebih jauh lagi, Lilian Katz menjelaskan bahwa “keberadaan self-esteem mengacu pada harapan diterima dan dihargainya individu oleh orang-orang di sekitarnya”.³² Jadi, self-esteem mampu mempengaruhi perilaku seseorang yang kelak akan mempengaruhi keberadaan dirinya di lingkungan sosial. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa self-esteem tidak terbentuk semata-mata dari faktor bawaan, namun dipengaruhi pula oleh lingkungan atau sistem di luar diri.

Keterampilan sosial memberikan bekal bagi seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya termasuk nilai dan norma yang dianut masyarakat bersangkutan. Self-esteem sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan sosial. Jadi, sudah sepantasnya pembentukan self-esteem menjadi bagian dari pengembangan diri oleh sekolah. Sementara ini fakta menunjukkan pembelajaran di beberapa sekolah masih belum banyak menyentuh pada bagaimana mengembangkan self-esteem.

Dalam teori psikologi Maslow memiliki gagasan bahwa: “Kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat, yang dirinci ke dalam lima tingkat kebutuhan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri”.³³ Adapun dari kelima kebutuhan dasar manusia tersebut fokus penelitian ini yaitu mengenai kebutuhan harga diri (self-esteem). Dimana kebutuhan akan harga diri ini sangatlah penting dikembangkan dalam diri pendidik.

³¹Rahmania Utari, Upaya Sekolah Dalam Pembentukan Self-esteem Siswa melalui Pembelajaran, *upaya_sekolah_dalam_pembentukan_self-esteem_siswa.pdf*, diakses 16 Desember 2015.

³² Ibid.

³³ E. Koeswara, *Teori-teori Kepribadian* (Bandung: Eresco, 1991), 124.

Kebutuhan akan rasa harga diri ini oleh Maslow dibagi ke dalam dua bagian, bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian yang kedua adalah penghargaan dari orang lain.³⁴ Bagian pertama mencakup hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, kemandirian, dan kebebasan. Individu ingin mengetahui atau yakin bahwa dirinya berharga serta mampu mengatasi segala tantangan dalam hidupnya. Adapun bagian yang kedua meliputi antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

Terpuaskannya kebutuhan akan rasa harga diri pada individu akan menghasilkan sikap percaya diri, rasa berharga, rasa tidak takut, rasa mampu, dan perasaan berguna. Sebaliknya, frustrasi atau terhambatnya pemuasan kebutuhan akan rasa harga diri itu akan menghasilkan sikap rendah diri, rasa tak pantas, rasa lemah, rasa tak mampu, rasa tak berguna, yang menyebabkan individu tersebut mengalami kehampaan, keraguan, dan keputusasaan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan hidupnya, serta memiliki penilaian yang rendah atas dirinya sendiri dalam kaitannya dengan orang lain.

Maslow menegaskan bahwa “rasa harga diri yang sehat lebih didasarkan pada prestasi ketimbang prestise, status, atau keturunan”.³⁵ Dengan perkataan lain, rasa harga diri individu yang sehat adalah hasil usaha individu yang bersangkutan. Dan merupakan bahaya psikologis yang nyata apabila seseorang lebih mengandalkan rasa harga dirinya pada opini orang lain ketimbang pada kemampuan dan prestasi nyata dirinya sendiri. Harga diri menyangkut perasaan bangga dari seseorang sebagai suatu hasil dari belajar mengerjakan benda-benda

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid., 124-125.

atas usahanya sendiri, harga diri lebih ditentukan oleh semangat dengan kawan-kawan sebayanya.³⁶ Meningkatkan harga diri merupakan salah satu dari 6 fungsi positif dari teman sebaya menurut Kelly dan Hansen.³⁷

a. Komponen Pembentuk Self-Esteem

Self-esteem tidak akan terbentuk dengan sendirinya, akan tetapi ada beberapa komponen yang dapat membentuk self-esteem. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah:

- (a) Penerimaan diri (self-acceptance): adalah menerima diri apa adanya, menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri.
- (b) Menghormati diri sendiri (self-respect): percaya pada apa yang dilakukan dan menghargai apa yang diucapkan oleh diri sendiri.
- (c) Rasa percaya diri (self-confidence): percaya pada pilihan dan potensi diri sendiri dalam melakukan segala sesuatu.
- (d) Merasa puas terhadap diri sendiri (satisfaction as a person): Mengakui keterbatasan ini dengan lapang hati, bangga dengan apa yang kita miliki.³⁸

Self-esteem ditunjukkan dari: bagaimana kita berpikir, bagaimana kita merasa, dan bagaimana kita bertingkah laku. “Self-esteem merupakan discovering and accepting who really you are”.

b. Jenis-jenis Self-Esteem

Kids Healts memaparkan mengenai dua jenis self-esteem yaitu unhealthy self-esteem dan healthy self-esteem. Self-esteem yang rendah atau tidak sehat pada seseorang ditandai dengan tidak adanya keinginan melakukan sesuatu hal yang baru, sering berkata negatif atas kemampuan yang dimilikinya. Ciri yang lainnya

³⁶ MIF Baihaqi, Psikologi Pertumbuhan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 93.

³⁷ Desmita, Psikologi Perkembangan (Bandung: Remaja Rosdakarya, tt), 221.

³⁸ Damar, Psikologi Self-esteem, <http://kesehatan.kompasiana.com/kejiwaan/2013/05/17/psikologi-self-esteem-560873.html>, diakses 02 Januari 2016.

adalah kurang memiliki toleransi, frustrasi, dan pesimis. Sedangkan pada seseorang yang memiliki self-esteem yang sehat ditandai dengan senang memelihara hubungan dengan yang lain, aktif dalam kelompoknya, menyenangkan dalam berhubungan sosial, mampu menemukan solusi ketika peluang menipis, memahami kekuatan dan kelemahannya serta memiliki sikap optimis.³⁹

Seseorang yang memiliki self-esteem tinggi atau self-esteem yang sehat pada umumnya memiliki kepercayaan diri dan keyakinan yang tinggi pula untuk dapat melakukan tugasnya. Mereka biasanya bersungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas jasmani dan selalu berupaya memperbaiki kekurangan dan terus berlatih meningkatkan kemampuannya. Ciri ini akan sangat berbeda dengan seseorang yang rendah self-esteemnya. Umumnya mereka enggan atau bermalas-malasan melakukan tugas gerak karena merasa khawatir atau tidak percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya, tidak bekerja keras memperbaiki kekurangannya dan merasa cukup dengan apa yang sudah dilakukannya.⁴⁰

c. Karakteristik Self-Esteem

Harga diri seseorang tergantung bagaimana dia menilai tentang dirinya yang dimana hal ini akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan negatif.

(a) Karakteristik harga diri tinggi

³⁹ Ni'amul Huda, Self-Esteem, <http://uinkediri.co.id/2014/12/contoh-makalah-harga-diri-self-esteem.html>, diakses 03 Januari 2016.

⁴⁰ Ibid.

Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan didalam dunia ini. Contoh: seseorang yang memiliki harga diri yang cukup tinggi, dia akan yakin dapat mencapai prestasi yang dia dan orang lain harapkan. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi orang tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan.⁴¹ Karakteristik seseorang yang memiliki harga diri yang tinggi menurut Clemes dan Bean antara lain :

- a) Bangga dengan hasil kerjanya
- b) Bertindak mandiri
- c) Mudah menerima tanggung jawab
- d) Mengatasi prestasi dengan baik
- e) Menanggapi tantangan baru dengan antusiasme
- f) Merasa sanggup mempengaruhi orang lain
- g) Menunjukkan jangkauan perasaan dan emosi yang luas

Manfaat dari dimilkinya harga diri yang tinggi di antaranya: Individu akan semakin kuat dalam menghadapi penderitaan-penderitaan hidup, semakin tabah, dan semakin tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan kehidupan, serta tidak mudah menyerah dan putus asa; Individu semakin kreatif dalam bekerja; Individu semakin ambisius, tidak hanya dalam karier dan urusan financial, tetapi dalam hal-hal yang ditemui dalam kehidupan baik secara emisional, kreatif maupun spiritual; Individu akan memilki harapan yang besar dalam membangun hubungan yang baik dan konstruktif; Individu akan semakin hormat dan bijak dalam

⁴¹ Ibid.

memperlakukan orang lain, karena tidak memandang orang lain sebagai ancaman.⁴²

(b) Karakteristik harga diri rendah

Seseorang yang memiliki harga diri rendah akan cenderung merasa bahwa dirinya tidak mampu dan tidak berharga. Di samping itu orang dengan harga diri rendah cenderung untuk tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, cenderung tidak merasa yakin akan pemikiran-pemikiran serta perasaan yang dimilikinya, cenderung takut menghadapi respon dari orang lain, tidak mampu membina komunikasi yang baik dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.⁴³ Karakteristik individu dengan harga diri yang rendah di antaranya :

- a. Menghindari situasi yang dapat mencetuskan kecemasan
- b. Merendahkan bakat dirinya
- c. Merasa tak ada seorangpun yang menghargainya
- d. Menyalahkan orang lain atas kelemahannya sendiri
- e. Mudah dipengaruhi oleh orang lain
- f. Bersikap defensif dan mudah frustrasi
- g. Merasa tidak berdaya
- h. Menunjukkan jangkauan perasaan dan emosi yang sempit⁴⁴

⁴² Ibid.

⁴³ Ni'amul Huda, Self-Esteem, <http://uinkediri.co.id/2014/12/contoh-makalah-harga-diri-self-esteem.html>, diakses 03 Januari 2016.

⁴⁴ Ibid.

d. Proses Pembentukan Self-Esteem

Setiap manusia melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri sebagai hasil interaksi dan pengalamannya dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Proses pembentukan harga diri seseorang telah dimulai sejak kecil. Berbagai pengalaman di rumah, di sekolah, dan saat bersama dengan teman-teman sebaya dapat membantu atau menghambat perkembangan harga diri seseorang. Pembentukan harga diri merupakan sebuah proses fenomenologis, karena ada dalam pandangan dan pikiran seseorang yang bisa saja sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.⁴⁵

Harga diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor pertama adalah sikap perilaku orang tua serta hubungan dalam keluarga; faktor kedua adalah guru, teman-teman sebaya, dan sekolah; faktor ketiga adalah jender; faktor keempat adalah persepsi terhadap penampilan fisik; faktor kelima adalah keberartian diri; faktor keenam adalah keberhasilan; faktor ketujuh adalah performance individu untuk mencapai prestasi yang diharapkan atau rasio keinginan sukses.⁴⁶

e. Ciri-ciri Kegiatan untuk Mengembangkan Self-Esteem

Suatu usaha yang dilakukan untuk mengembangkan self-esteem tentunya memiliki beberapa kriteria tersendiri untuk mewujudkannya. Santrock merumuskan kegiatan dalam membantu meningkatkan harga diri, ciri-ciri kegiatan tersebut adalah: (a) Kegiatan tersebut dapat untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya harga diri. (b) Kegiatan tersebut memberikan dukungan emosional dan sosial pada individu yang bersangkutan. (c) Kegiatan tersebut

⁴⁵ Lia Amalia, Cendekia, 45-46.

⁴⁶ Ibid., 46-48.

membantu pencapaian prestasi oleh individu yang bersangkutan. (d) Kegiatan tersebut membantu penyesuaian diri individu yang bersangkutan.⁴⁷ Dari ciri-ciri tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pengembangan self-esteem akan terlaksana dengan baik dan sesuai tujuan yang diharapkan jika mampu memenuhi kriteria yang ada.

Dalam usaha pengembangan self-esteem tentunya diharuskan adanya manajemen yang baik selama prosesnya. Memanajemen kegiatan atau program pengembangan self-esteem harus tetap melalui fungsi-fungsi manajemen yang ada. Manajemen oleh para ahli dibagi atas beberapa fungsi, pembagian fungsi-fungsi manajemen ini tujuannya adalah: Supaya sistematis urutan pembahasannya lebih teratur; Agar analisis pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam; dan Untuk menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer. Menurut Malayu P. Hasibuan, kegiatan-kegiatan dalam fungsi manajemen:

1. Fungsi perencanaan (planning): a. Menetapkan tujuan dan target; b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target tersebut; c. Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan; d. Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target.
2. Fungsi pengorganisasian (organizing): a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan; b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab; c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja. d. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.

⁴⁷ Ibid., 51.

3. Fungsi mengimplementasikan (directing): a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan; b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.

4. Fungsi pengawasan (controlling): a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.⁴⁸ b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan; c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target.⁴⁹

Fungsi-fungsi manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut: Menurut George R. Terry fungsi manajemen terangkum dalam konsep POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). Terry mendefinisikan manajemen dalam bukunya *Principles of Management* yaitu "Suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya". Dari definisi Terry itulah kita bisa melihat fungsi manajemen menurutnya. Berikut ini adalah fungsi manajemen menurut Terry:⁵⁰

1) Perencanaan (planning) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan

⁴⁸ Kompri, Manajemen, 17.

⁴⁹ Ibid., 18.

⁵⁰ Suharsaputra, Administrasi, 7.

matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian (organization) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3) Penggerakan (actuating) yaitu untuk menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4) Pengawasan (controlling) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Hakikat dari fungsi manajemen dari Terry adalah apa yang direncanakan, itu yang akan dicapai. Maka itu fungsi perencanaan harus dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik serta segala kekurangan bisa diatasi. Sebelum kita melakukan perencanaan, ada baiknya rumuskan dulu tujuan yang akan dicapai.

Berikut ini akan dikemukakan tahapan-tahapan atau bidang-bidang kegiatan dari masing-masing fungsi manajemen dari G. R. Terry yang terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling.⁵¹

⁵¹ Ibid., 8-9.

1) Perencanaan (planning)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang pertama. Perencanaan merupakan proses kegiatan rasional dan sistematis dalam menetapkan langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk memberikan arah, membuat standar kerja, memberikan kerangka pemersatu, dan membantu untuk memperkirakan peluang-peluang, maka perencanaan harus dilakukan oleh organisasi pendidikan.⁵²

Perencanaan adalah tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Suatu perencanaan yang matang diperlukan dalam setiap kegiatan yang hendak dikerjakan. Tanpa perencanaan yang matang kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat, dan menganalisa data serta merumuskan keputusan.

Menurut John R. Schermerhorn, perencanaan adalah sebuah proses dalam penyusunan tujuan dan menentukan tindakan apa yang harus diambil untuk menyelesaikannya. Melalui perencanaan, seorang manajer dapat

⁵² Basu Swastha, *Azas-azas Management Modern* (Yogyakarta: Liberty, 1996), 34.

mengidentifikasi hasil yang diinginkan dan cara untuk mendapatkannya.⁵³ Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal. Menurut Inu Kencana Syafi'i, aktivitas perencanaan antara lain sebagai berikut: a) meramalkan proyeksi yang akan datang, b) menetapkan sasaran serta mengkondisikannya, c) menyusun program dengan urutan kegiatan, d) menyusun kronologis jadwal kegiatan, e) menyusun anggaran dan alokasi sumber daya, f) mengembangkan prosedur dalam standar, g) menetapkan dan menginterpretasi kebijaksanaan. Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan, selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat.⁵⁴

Semua kegiatan perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap:⁵⁵ 1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan menetapkan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau lembaga. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, akan menggunakan sumber daya secara tidak efektif. 2) Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. 3) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Hal ini dilakukan untuk mengukur kemampuan suatu

⁵³ Kompri, Manajemen Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2015), 18.

⁵⁴ Ibid., 18.

⁵⁵ Ibid., 20.

lembaga dalam mencapai tujuan dengan mengetahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan, atau yang mungkin menimbulkan masalah. 4) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik di antara berbagai alternatif yang ada.

Secara lebih rinci proses perencanaan terdiri dari tiga tahapan yakni; *“setting organizational objective, developing planning premises, developing methods to control the operation of the plan”*. Dalam perencanaan tercakup penentuan tujuan yang layak serta bagaimana tujuan tersebut dicapai. Penentuan tujuan merupakan syarat mutlak dalam sebuah rencana, dan karena tujuan itu merupakan sesuatu yang harus dicapai maka diperlukan penentuan cara mencapainya sesudah memahami kondisi lingkungan di mana organisasi itu berada.⁵⁶

Perencanaan mempunyai banyak manfaat, di antaranya: (a) membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan; (b) membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama; (c) memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas; (d) membentuk penempatan tanggung jawab lebih tepat, memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi; (e) memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara berbagai bagian organisasi; (f) membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan

⁵⁶ Suharsaputra, Administrasi, 9.

lebih mudah dipahami; (g) meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti; (h) menghemat waktu usaha dan dana.⁵⁷

Suatu perencanaan yang matang diperlukan dalam setiap kegiatan yang hendak dikerjakan. Tanpa perencanaan yang matang kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Pengorganisasian (organizing).

Perencanaan yang sudah dibuat pada dasarnya untuk dilaksanakan, dan untuk itu diperlukan pengaturan hubungan di antara berbagai sumber daya yang ada. Dalam hal ini pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka bekerjasama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.⁵⁸

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk membantu orang-orang mencapai tujuan organisasi.⁵⁹ Dari definisi tersebut jelas bahwa pengorganisasian merupakan penentuan siapa pihak-pihak yang akan diberi tugas untuk melaksanakan rencana yang sudah disusun serta bagaimana mekanismenya.

⁵⁷ Kompri, Manajemen, 21.

⁵⁸ Ibid., 10.

⁵⁹ Syaiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer (Bandung: Alfabeta, 2000), 49.

Menurut Fattah, karakteristik sistem kerja sama dalam organisasi, antara lain: (a) ada komunikasi antara orang yang bekerja sama, (b) individu dalam organisasi tersebut mempunyai kemampuan untuk kerja sama, dan (c) kerjasama tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Chester L. Barnerd, organisasi mengandung tiga elemen yaitu: kemampuan untuk bekerja sama, tujuan yang ingin dicapai, dan komunikasi. Dalam kondisi ini guru harus bisa berkomunikasi secara efektif.⁶⁰

Tahap-tahap atau langkah-langkah manajemen dalam membentuk kegiatan pada proses pengorganisasian meliputi:

- (1) Sasaran, manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai.
- (2) Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan dan menspesifikasi kan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang diperlukan yang akan dilakukan.
- (3) Pengelompokkan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama, kegiatan yang bersamaan serta berkaitan yang terdapat dalam satu unit kerja.
- (4) Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen.
- (5) Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah personil pada setiap departemen.
- (6) Perincian peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan tugas-tugas perorangan.

⁶⁰ Kompri, Manajemen, 23.

(7) Tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi dan apa yang akan dicapai.

(8) Bagan organisasi, artinya manajer harus menetapkan bagan atau struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan.

Menurut John R. Schermerhorn, rencana yang baik akan gagal tanpa adanya implementasi yang baik. Dimulai dengan mengorganisasikan: proses mengatur tugas-tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan aktifitas dari seluruh individu dan kelompok untuk dapat mengimplementasikan rencana. Melalui pengorganisasian, manajer menjalankan sebuah rencana kedalam bentuk aksi atau pekerjaan dengan memilah-milah pekerjaan, menyusun personel, dan mensupport mereka dengan teknologi dan sumber daya lainnya.⁶¹

3) Penggerakan atau pelaksanaan (actuating)

Penggerakan menurut Sondang P. Siagian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis. Menurut Syaiful Sagala, penggerakan adalah usaha membujuk orang melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan penuh semangat mencapai tujuan institusi. Menggerakkan berarti merangsang anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas secara antusias dan penuh semangat sebagai wujud dari kemauan yang baik. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan personel sehingga semua program kerja institusi terlaksana. Penggerakkan merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya dengan jalan

⁶¹ Ibid., 23-24.

mengarahkan dan memberikan petunjuk agar mereka mau melaksanakan tugasnya dengan baik menuju tercapainya tujuan yang telah ditentukan bersama.⁶²

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran. Definisi tersebut menunjukkan bahwa penggerakan atau pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, sebab dengan fungsi ini maka rencana dapat terlaksana dalam kenyataan. Akan tetapi, diperlukan pula pembinaan dan pemberian motivasi agar seluruh komponen dalam organisasi dapat menjadikan proses pencapaian tujuan organisasi sebagai suatu bagian integral dalam pencapaian tujuan masing-masing, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan lancar.⁶³

Dari pengertian di atas, pelaksanaan (*actuating*) tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan (*actuating*) ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika : (1) merasa yakin akan mampu mengerjakan, (2) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (3) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak, (4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan (5) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

⁶² Ibid., 24.

⁶³ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 46.

4) Pengawasan (controlling)

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses pengamatan terhadap pelaksanaan program-program yang telah direncanakan supaya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.⁶⁴ Pengawasan merupakan langkah pengendalian agar pelaksanaan dapat sesuai dengan apa yang direncanakan serta untuk memastikan apakah tujuan organisasi tercapai, karena rencana merupakan patokan atau kriteria penting agar pengawasan dapat terlaksana dengan efektif.⁶⁵

Pengawasan juga diartikan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberikan petunjuk kepada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Menurut John R. Schermerhorn, fungsi manajemen dalam pengontrolan adalah sebuah proses dalam mengukur penampilan kerja, menimbang hasil terhadap tujuan dan mengambil tindakan yang dibutuhkan dengan benar. Melalui pengontrolan, manajer menjaga kontak dengan semua orang secara aktif dalam pelatihan pekerjaan mereka, berkumpul dan menyampaikan laporan hasil dan kinerja kerja, dan menggunakan informasi ini untuk membuat perubahan yang membangun, pada masa yang dinamis saat ini, control dan penyesuaian tersebut sangat dibutuhkan. Tidak selalu semua hal dapat diantisipasi, dan rencana-rencana harus diubah dan didesain ulang untuk kesuksesan di masa datang.⁶⁶

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Suharsaputra, Administrasi, 11.

⁶⁶ Kompri, Manajemen, 24-25.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel mengemukakan asas-asas atau prinsip pengendalian atau pengawasan sebagai berikut.⁶⁷

a) Prinsip Tercapainya Tujuan (Principle of Assurance of Objective). Pengendalian harus diujikan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindarkan penyimpangan atau deviasi dari perencanaan.

b) Prinsip Efisiensi Pengendalian (Principle of Efficiency of Control). Pengendalian efisiensi bila dapat menghindarkan deviasi-deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang di luar dugaan.

c) Prinsip Tanggung Jawab Pengendalian (Principle of Control of Responsibility). Pengendalian hanya dapat dilaksanakan apabila manajer dapat bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan rencana.

d) Prinsip Pengendalian terhadap Masa Depan (Principle of Future Control). Pengendalian yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan, penyimpangan, perencanaan yang terjadi, baik pada waktu sekarang maupun pada masa yang akan datang.

e) Prinsip Pengendalian Langsung (Principle of Direct Control). Teknik control yang paling efektif adalah manajer mengusahakan adanya bawahan yang berkualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah. Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan ialah mengusahakan sedapat mungkin para petugas memiliki kualitas yang baik.

⁶⁷ Ibid., 25-26.

- f) Prinsip Refleksi Perencanaan (Principle of Reflection of Plan). Pengendalian disusun dengan baik sehingga mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.
- g) Prinsip Pengendalian Individual (Principle of Individuality of Control). Pengendalian dan teknik pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan manajer.
- h) Prinsip Pengawasan terhadap Strategis (Principle of Strategic Point Control). Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan perhatian yang ditentukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam suatu organisasi atau lembaga.
- i) Prinsip Peninjauan Kembali (Principle of Review). Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali, agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.
- j) Prinsip Tindakan (Principle of Action). Pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran rencana organisasi, staffing, dan directing.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana serta memastikan apakah tujuan organisasi telah tercapai atau belum. Apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya, untuk kemudian mencari di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Fungsi-fungsi manajemen ini berjalan saling berinteraksi dan

saling kait mengkait antara satu dengan lainnya, sehingga menghasilkan apa yang disebut dengan proses manajemen. Dengan demikian, proses manajemen sebenarnya merupakan proses interaksi antara berbagai fungsi manajemen.

Agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka proses manajemen pendidikan memiliki peranan yang amat vital. Karena bagaimana pun sekolah merupakan suatu sistem yang di dalamnya melibatkan berbagai komponen dan sejumlah kegiatan yang perlu dikelola secara baik dan tertib. Sekolah tanpa didukung proses manajemen yang baik, boleh jadi hanya akan menghasilkan kesemrawutan lajunya organisasi, yang pada gilirannya tujuan pendidikan pun tidak akan pernah tercapai secara semestinya. Dengan demikian, setiap kegiatan pengembangan self-esteem pendidik di sekolah harus memiliki perencanaan yang jelas dan realitis, pengorganisasian yang efektif dan efisien, pengerahan dan pemotivasian seluruh personil sekolah untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, dan pengawasan secara berkelanjutan.

f. Cara Meningkatkan Self-Esteem

Untuk membentuk suatu kepribadian individu yang baik, maka dibutuhkan pula adanya self-esteem yang tinggi pada diri seseorang. Adapun cara untuk meningkatkan self-esteem (harga diri) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Belajar untuk selalu menghargai diri sendiri. Walaupun terkadang orang lain memandang diri anda rendah tapi tetapkan keyakinan anda bahwa andalah anda dan anda yang paling mengerti diri anda.
- 2) Belajar untuk menyukai diri sendiri, berarti menyukai menerima diri apa adanya dan belajar untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Lihat sisi

positif anda dan yang paling penting adalah bersyukur untuk segala yang kita miliki.

- 3) Miliki gambar diri yang positif. Hal ini berhubungan dengan penerimaan diri, gambar diri adalah cara pandang anda terhadap diri anda. Yakinkan diri anda kalau anda layak untuk berhasil, anda pantas untuk dicintai dan dihargai, anda adalah pribadi yang spesial.
- 4) Lakukan apa yang anda anggap penting. Walaupun anda merasa tidak mampu karena anda malu dan takut, paksakan diri anda untuk melalui proses itu. percayalah bahwa ternyata diri anda mampu untuk melakukannya.
- 5) Belajar untuk mandiri, tidak tergantung dengan orang lain, sehingga anda tidak rentan terhadap penolakan.
- 6) Jangan menghubungkan harga diri anda dengan kegagalan kesalahan yang anda lakukan. Tanamkan untuk tidak menyerah pada keadaan.
- 7) Memiliki konsep diri benar tentang harga diri, bahwa harga diri berasal dari dalam bukan dari luar diri kita.⁶⁸

3. Kinerja Pendidik

a. Definisi Kinerja Pendidik

Secara bahasa, kata kinerja berasal dari bahasa Inggris performance, dimana kata performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja,

⁶⁸Arya Utama, Cara Meningkatkan Harga Diri, <http://ilmu psikologi.wordpress.com/2010/01/30/cara-meningkatkan-harga-diri/>, diakses 29 April 2016.

pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.⁶⁹ Sedangkan menurut Istilah, berikut akan dikemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja:

- 1) Menurut Mangkunegara: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi.
- 2) Menurut Tjutju dan Suwanto: kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.
- 3) Menurut Sulistyorini: kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
- 4) Menurut T. Aritonang: kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.⁷⁰
- 5) Menurut Wibowo: kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian dari Wibowo tersebut dimaksudkan untuk perlu melihat faktor apa saja yang membentuk kinerja tersebut. Seorang manajer tidak harus fokus terhadap hasil yang dicapai karyawan namun perlu juga untuk melihat proses seorang karyawan dalam bekerja.⁷¹

⁶⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

⁷⁰ Ibid., 11-12.

⁷¹ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 7.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Ivancevich, standar kinerja sebagai sebuah patokan dalam pertanggungjawaban terhadap pekerjaan adalah:

- a) Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi.
- b) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi.
- c) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
- d) Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.⁷²

Secara bahasa, guru adalah educator yang berarti pendidik. Menurut Herabudin, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.⁷³ Guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya, akan tetapi guru adalah tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didiknya mampu merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Dengan demikian, seorang guru hendaknya bercita-cita tinggi, berpendidikan luas, berkepribadian kuat dan tegar, serta berperikemanusiaan yang mendalam.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik adalah tingkat keberhasilan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya

⁷² Ibid., 13.

⁷³ Herabudin, Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 247.

yang didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai relevan dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik

Rendahnya kinerja pendidik dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu kinerja harus dikelola dengan baik agar tidak mengalami penurunan. Bahkan harus diperhatikan agar mengalami peningkatan secara berkesinambungan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir.⁷⁴ Hal ini disebabkan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi peningkatan tersebut juga harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan.

Ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan pendidik, sedangkan motivasi kinerja digunakan menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.⁷⁵ Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi pendidik itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut teori Gibson: “ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis”. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan

⁷⁴ Barnawi, Instrumen Pembinaan, 78.

⁷⁵ Ibid., 80.

merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang. Terdapat lima jenis kompetensi, yaitu: pertama, knowledge, adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; kedua, skill, adalah kemampuan untuk unjuk kinerja fisik atau mental; ketiga, self concept, adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri; keempat, traits, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten atau situasi atau informasi tertentu; kelima, motives, adalah pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak tertentu. Skill dan knowledge sering kali disebut sebagai hard competence, sedangkan kompetensi self concept, self-esteem, traits dan motives disebut soft competence.⁷⁶ Jadi, antara hard competence dan soft competence harus saling bersinergi agar kinerja seseorang optimal.

Banyak faktor yang yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

- 1) Menurut Sutermeister: produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai tergantung ada kemampuan dan motivasi.
- 2) Menurut Gibson: kinerja dipengaruhi oleh faktor yang pertama variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan self-esteem. Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri

⁷⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 31-32.

dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

3) Menurut Zane K. Quible: faktor yang mempengaruhi kinerja adalah ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi kebutuhan dan kepribadian.

4) Menurut Keith Davis: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (motivation) dan kemampuan (ability).⁷⁷

5) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai. Sebaliknya jika kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

d. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.⁷⁸ Sedangkan indikator standar kinerja guru diantaranya:

Standar 1: knowledge, skills, and dispositions.

Standar 2: Assessment system and unit evaluation.

Standar 3: field experience and clinical practice.

⁷⁷ Suharsaputra, Administrasi, 169-173.

⁷⁸ Ibid., 168.

Standar 4: diversity.

Standar 5: faculty qualification, performance, and development.

Standar 6: unit governance and resourcers.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.⁷⁹

Selain tersebut di atas, beberapa indikator guru adalah:

(a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Mengajar merupakan tugas yang perlu dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, ia memerlukan suatu perencanaan dan persiapan yang mantap dan dapat dinilai ada akhir kegiatan proses belajar mengajar. Adapun perencanaan mengajar tersebut meliputi: penentuan tujuan mengajar, pemilihan materi sesuai dengan waktu, strategi optimum, alat dan sumber, kegiatan belajar siswa, serta evaluasi.⁸⁰

(b) Penguasaan materi yang diajarkan

Pendidik atau guru harus menguasai secara mendalam materi pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para peserta didik.⁸¹

(c) Penguasaan metode dan strategi mengajar

Metode adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Penerapan suatu metode pengajaran harus memiliki relevansi dengan tujuan, bahan,

⁷⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, 49.

⁸⁰ Syarifudin Nurdin dan M. Basyirudin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), 86.

⁸¹ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008), 109-110.

kemampuan, keadaan peserta didik, dan situasi pengajaran. Strategi mengajar merupakan taktik yang ditentukan guru dalam pelaksanaan PBM agar dapat mempengaruhi para peserta didik mencapai tujuan pengajaran secara lebih efektif dan efisien.⁸²

(d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

Pendidik hendaknya mempelajari pribadi setiap peserta didik, terutama tentang kepandaian, kelebihan, kekurangan, dan memberikan tugas sesuai batas kemampuan peserta didik.⁸³

(e) Kemampuan mengelola kelas

Tindakan pengelolaan kelas adalah tindakan yang dilakukan oleh pendidik dalam rangka penyediaan kondisi yang optimal agar proses belajar mengajar berlangsung efektif. Tindakan guru tersebut dapat berupa tindakan pencegahan dan tindakan korektif.⁸⁴

(f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Penilaian belajar adalah tentang pengukuran kemampuan atau kompetensi yang sudah dikuasai atau belum. Penilaian tidak hanya berkaitan dengan angka tertentu sebagai hasil belajar yang menunjukkan prestasi peserta didik. Penilaian adalah masukan bagi para guru agar mereka tahu apa yang menyebabkan peserta didik berhasil atau gagal, dan kemudian menentukan langkah apa yang harus dilakukan.⁸⁵

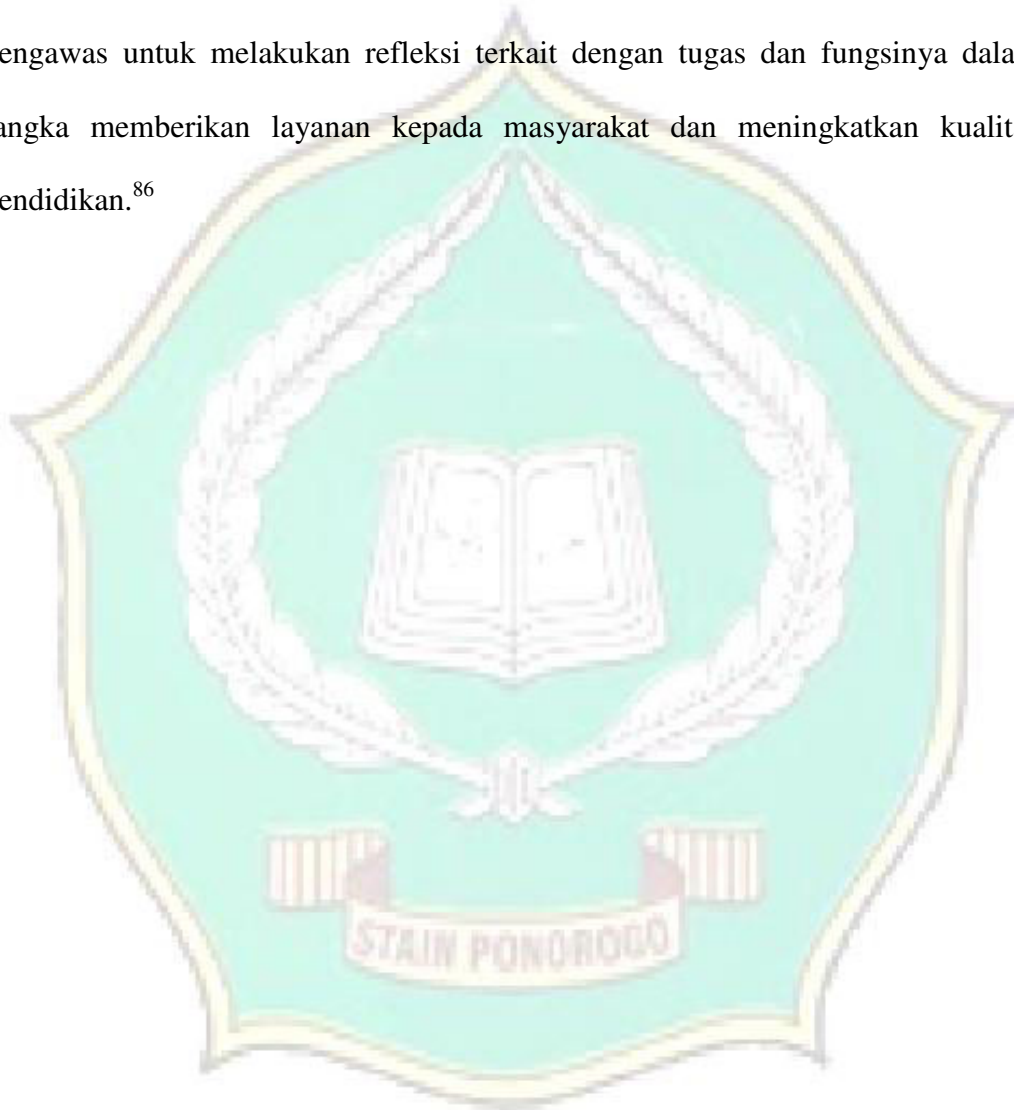
⁸² Ahmad Rohani HM, *Pengelolaan Pengajaran: Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 137-138.

⁸³ Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), 173.

⁸⁴ Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, 147-148.

⁸⁵ Dewi Sarma Prawiradilaga, *Prinsip Desain Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2009), 38.

Penilaian kinerja guru pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru professional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan.⁸⁶



⁸⁶ Mulyasa, Uji Kompetensi, 88.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang memiliki karakteristik alami (natural setting). Penelitian kualitatif ini memiliki karakteristik alami karena menggunakan sumber data langsung, proses lebih dipentingkan daripada hasil.⁸⁷ Hal ini disebabkan adanya hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses. Analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisa induktif dan makna merupakan hal yang esensial.⁸⁸ Dalam beberapa bidang studi, pada dasarnya lebih tepat digunakan jenis penelitian kualitatif, misalnya penelitian yang berupaya mengungkap sifat atau pengalaman seseorang dengan fenomena tertentu. Pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk mengungkapkan dan memahami sesuatu di balik fenomena yang sedikitpun belum diketahui.⁸⁹

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, di mana studi kasus itu sendiri adalah suatu deskripsi intensif untuk menganalisis fenomena tertentu atau satuan sosial seperti individu, kelompok-kelompok, institusi ataupun masyarakat. Peneliti ini mencoba menggambarkan subyek penelitian di dalam keseluruhan tingkah lakunya, yakni tingkah laku itu sendiri beserta hal-hal yang melingkupinya, hubungan antara tingkah laku dengan riwayat timbulnya tingkah laku, demikian pula hal-hal lain yang berkaitan dengan tingkah

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 31.

⁸⁸ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

⁸⁹ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 5.

laku tersebut. Peneliti juga mencoba untuk mencermati individu atau sebuah unit secara mendalam.⁹⁰ Studi kasus adalah suatu studi yang bersifat komprehensif, intens, rinci dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya menela'ah permasalahan yang bersifat kontemporer.⁹¹

Keunikan atau keunggulan dari studi kasus secara umum adalah memberikan peluang yang luas kepada peneliti untuk menela'ah secara mendalam, detail, intensif dan menyeluruh terhadap unit sosial yang diteliti. Ini adalah kekuatan utama sebagai karakteristik dasar dari studi kasus. Selain itu studi kasus juga memiliki keunggulan spesifik lainnya, yakni: studi kasus dapat memberikan informasi penting mengenai hubungan antar-variabel serta proses-proses yang memerlukan penjelasan dan pemahaman yang lebih luas, studi kasus memberi kesempatan untuk memperoleh konsep-konsep dasar perilaku manusia. Melalui penyelidikan intensif peneliti dapat menemukan karakteristik dan hubungan-hubungan yang mungkin tidak diduga sebelumnya, studi kasus dapat menyajikan data-data dan temuan-temuan yang sangat berguna sebagai dasar untuk membangun latar permasalahan bagi perencanaan penelitian yang lebih besar dan mendalam dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial.⁹² Studi kasus dalam penelitian ini adalah tentang manajemen pengembangan self-esteem pendidik.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang membuka kunci, menelaah, dan mengeksplorasi seluruh ruang secara cermat, tertib dan

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 314.

⁹¹ Ju'subaidi, "Memahami Gejala Sosial Via Studi Kasus," *Cendekia*, 1 (Januari-Juni, 2006), 62.

⁹² *Ibid.*, 64-65.

leluasa, sehingga peneliti disebut sebagai key instrument. Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, sebab peranan peneliti adalah yang menentukan keseluruhan skenarionya.⁹³ Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, di mana peneliti merencanakan penelitian, meliputi tentang penyusunan proposal, surat penelitian, dan transkrip wawancara. Kemudian mencari data yang meliputi data profil sekolah, data tentang upaya pengembangan self-esteem, dan pelaksanaannya. Selanjutnya mengumpulkan data, menganalisa data, dan yang terakhir menulis hasil penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, yang terletak di Jl. Zaenal Arifin 11 Gang 2 Kauman Ponorogo, Adapun pertimbangan memilih lokasi ini di antaranya adalah TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo salah satu lembaga dengan prestasi yang banyak diraihinya. Meskipun lembaga ini jenjangnya dalam ruang lingkup TK, namun manajemen yang ada di dalamnya sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan prestasi yang tidak hanya yang diraih oleh para gurunya, akan tetapi dari peserta didiknya juga. Selain itu juga perhatian dari sekolah yang tinggi kepada para gurunya dari segi peningkatan kinerja dan lain sebagainya.

D. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah dari mana peneliti akan mengedepankan dan menggali informasi yang

⁹³ Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 117.

berupa data-data yang diperlukan. Sumber data secara garis besar terdiri orang (person), tempat (place) dan kertas atau dokumen (paper).⁹⁴

Sumber data dari penelitian kualitatif ini terdiri dari sumber data manusia dan non manusia. Dari sumber data manusia datanya berupa kata-kata dan tindakan. Untuk sumber data non manusia, datanya adalah selebihnya adalah berupa data tambahan seperti dokumen, foto dan lainnya.⁹⁵ Kata-kata dan tindakan informan pada penelitian ini berasal dari kepala sekolah dan guru TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Dengan demikian, dalam penelitian ini kata-kata dan tindakan yang menjadi sumber data utama.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Untuk memperoleh data-data sebagaimana tersebut di atas, maka dalam penelitian kualitatif data lebih banyak diperoleh dengan wawancara mendalam (indepth interview), observasi (observation), dan dokumentasi.⁹⁶

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara

⁹⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 99

⁹⁵ Ibid., 112.

⁹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 225.

mendalam.⁹⁷ Jenis wawancara yang akan digunakan oleh peneliti adalah wawancara tak terstruktur.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada :

1. Kepala sekolah di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, untuk mengetahui informasi tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan self-esteem, serta dampak pengembangan self-esteem terhadap kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.
2. Guru di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, untuk mencari informasi mengenai kinerja mereka, mulai dari persiapan mengajar, aplikasi dalam proses pembelajaran hingga ketika mengadakan penilaian. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan self-esteem di sana.

b. Observasi

Observasi adalah aktivitas untuk memperhatikan sesuatu dengan menggunakan alat panca indera, yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan mengecap.⁹⁸ Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian.⁹⁹ Hasil observasi ini dicatat dalam catatan lapangan karena hal ini sangat bermanfaat atau penting bagi peneliti. Bahkan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kualitatif "jantungnya" adalah catatan lapangan.¹⁰⁰ Penelitian kualitatif mengandalkan pengamatan atau wawancara dalam pengumpulan data di lapangan. Pada waktu berada di lapangan, peneliti membuat "catatan", setelah pulang ke

⁹⁷Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 180.

⁹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi 2* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 310.

⁹⁹Ibid., 77.

¹⁰⁰Moleong, *Metodologi*, 154.

rumah atau tempat tinggal barulah menyusun "catatan lapangan".¹⁰¹ Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain.¹⁰²

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi sekolah, peserta didik dan kondisi guru yang akan diteliti serta manajemen pengembangan self-esteem pendidik. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observation (observasi non partisipasi). Dalam penelitian ini menggunakan non participant observation. Ini berarti peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang yang sedang diamati. Peneliti hanya mengamati, mencatat, menganalisis dan selanjutnya membuat kesimpulan dari apa yang telah dilihatnya.¹⁰³

Pada observasi ini peneliti mengamati bagaimana upaya pengembangan self-esteem yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Serta mencoba melihat seberapa besar tingkat keberhasilan dan dampak dari upaya tersebut. Hasil observasi ini ditulis lengkap dan disajikan dalam transkrip observasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan mencatat data-data atau dokumen-dokumen yang ada, yang berkaitan dengan masalah yang

¹⁰¹ Ibid., 153.

¹⁰² Sugiyono, Metode Penelitian, 145.

¹⁰³ Ibid.

diteliti. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁰⁴ Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk menggali data mengenai sejarah berdirinya TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, visi, misi, dan tujuan TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, dan peserta didik, serta dokumen-dokumen terkait bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengembangkan self-esteem peserta didik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo melalui dokumen yang ada.

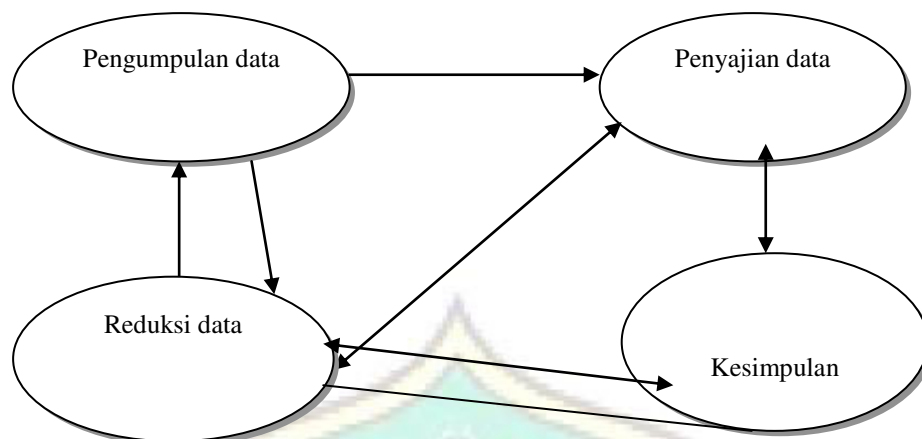
F. Analisis Data

Setelah data diperoleh dengan berbagai macam teknik pengumpulan data, maka diperlukan analisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁰⁵

¹⁰⁴Ibid., 234.

¹⁰⁵Ibid., 334.

Langkah-langkah analisis data ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar: 3.1 Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman

a. Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti bekerja untuk memperoleh data sebanyak-banyaknya dari subyek penelitian dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Reduksi data bukan hanya sekedar membuang data yang tidak diperlukan, melainkan merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti selama analisis data dilakukan dan merupakan langkah yang tak terpisahkan dari analisis data. Berkaitan dengan hal ini, setelah data-data terkumpul yakni yang berkaitan dengan masalah pengembangan self-esteem, selanjutnya dipilih yang penting dan difokuskan pada pokok permasalahan.

Langkah reduksi data melibatkan beberapa tahap. Tahap pertama, melibatkan langkah-langkah editing, pengelompokan, dan meringkas data. Pada tahap kedua, peneliti menyusun kode-kode dan catatan-catatan mengenai berbagai hal, termasuk yang berkenaan dengan aktivitas serta proses-proses sehingga peneliti dapat menemukan tema-tema, kelompok-kelompok dan pola-pola data.

Kemudian pada tahap terakhir dari reduksi data, peneliti menyusun rancangan konsep-konsep (mengupayakan konseptualisasi). Dalam penelitian ini, reduksi data bermanfaat untuk memilah dan memilih data-data yang sesuai dengan penelitian terkait pengembangan self-esteem dan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

c. Penyajian data (data display)

Penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang sistematis. Penyajian data (data display) melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan (kelompok) data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan penelitian kualitatif data biasanya beraneka ragam perspektif dan terasa bertumpuk maka membantu proses analisis. Dalam hubungan ini, data yang tersaji berupa kelompok-kelompok gugusan-gugusan yang kemudian saling dikait-kaitkan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data menguraikan data dengan teks yang bersifat deskriptif. Tujuan penyajian data ini adalah memudahkan pemahaman terhadap apa yang diteliti dan bisa segera dilanjutkan penelitian ini berdasarkan penyajian yang telah difahami. Dengan menyajikan data, akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi.

d. Pengujian Kesimpulan (Drawing and Verifying Conclusions).

Drawing and Verifying Conclusions adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yakni penarikan dan pengujian kesimpulan, peneliti pada dasarnya

mengimplementasikan prinsip induktif dengan mempertimbangkan pola-pola data yang ada dan atau kecenderungan dari display data yang telah dibuat.¹⁰⁶

Kesimpulan dalam penelitian ini mengungkap temuan berupa hasil deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih kurang jelas dan apa adanya kemudian diteliti menjadi lebih jelas dan diambil kesimpulan. Kesimpulan ini untuk menjawab rumusan masalah yang dirumuskan di awal.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Untuk lebih meyakinkan bahwa temuan dan interpretasi yang dilakukan absah, maka peneliti perlu menjelaskan kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik yang digunakan oleh peneliti, diantaranya: perpanjangan keikutsertaan peneliti, ketekunan pengamatan, triangulasi diskusi teman sejawat (pengecekan sejawat), kecukupan referensial, analisis kasus negatif dan pengecekan anggota.¹⁰⁷ Dalam penelitian ini untuk membuktikan derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data) dilakukan dengan triangulasi.

Triangulasi merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yang berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

¹⁰⁶ Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008), 104-106.

¹⁰⁷ Moleong, Metodologi, 327.

Hal ini dapat dicapai dengan jalan: 1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; 2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; 3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu; 4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang; 5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.¹⁰⁸ Dengan kata lain, triangulasi sumber adalah menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan dikategorisasikan sesuai dengan apa yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut. Peneliti akan melakukan pemilahan data yang sama dan data yang berbeda untuk dianalisis lebih lanjut.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah hasil penelitian dan agar dapat dicerna runtut diperlukan sebuah sistematika pembahasan. dalam laporan penelitian ini penelitian ini dikelompokkan menjadi 6 bab, yang masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sistematika ini menguraikan secara garis besar apa yang termaktub dalam setiap bab. Sistematika pembahasan dalam skripsi ini dirancang untuk di uraikan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab Pertama, Pendahuluan. Yang merupakan ilustrasi tesis secara keseluruhan. Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

¹⁰⁸ Ibid., 330-331.

Bab Kedua, Kajian Teori. Pada bab ini berfungsi untuk menjelaskan telaah hasil kajian terdahulu dan kerangka awal teori yang digunakan sebagai landasan melakukan penelitian yang terdiri dari: definisi manajemen pengembangan self-esteem, manajemen pengembangan self-esteem itu sendiri serta kinerja pendidik.

Bab Ketiga, Metode Penelitian. Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, diantaranya: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan sistematika pembahasan.

Bab Keempat, Paparan Data dan Temuan Penelitian. Pada bab ini berisi tentang data umum yang meliputi: sejarah berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, dan sarana prasarana di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dan data khusus yang berkaitan dengan rumusan masalah.

Bab kelima, Pembahasan. Merupakan bab yang membahas tentang analisis data yang diperoleh dalam penelitian yang meliputi analisis tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan self-esteem serta dampaknya terhadap kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

Bab keenam, Penutup. Ini merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai bab VI. Bab ini dimaksud untuk memudahkan pembaca memahami intisari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Data Umum

1. Sejarah Berdirinya TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Taman Kanak-kanak Islam Terpadu 2 Qurrota A'yun adalah sebuah lembaga yang memiliki visi membentuk generasi muslim unggulan dambaan umat yang sehat, cerdas, mandiri, kreatif, dan berkepribadian Islami sejak dini. Dengan konsep pendidikan terpadu, Taman Kanak-kanak Islam Terpadu 2 Qurrota A'yun berusaha menyeimbangkan metode pembelajaran akademis konvensional dan metode pembelajaran berbasis religius sehingga calon lulusan kelak dapat menjadi pribadi yang unggul baik di bidang akademis maupun non akademis.

Berangkat dari konsep pendidikan terpadu tersebut, di bawah ini kami akan menjelaskan secara singkat profil sekolah Taman Kanak-kanak Islam Terpadu 2 Qurrota A'yun Ponorogo. TK Islam Terpadu Qurrota A'yun adalah salah satu bagian dari bidang garap yayasan Qurrota A'yun yang berusaha dan peduli terhadap perkembangan anak Indonesia usia prasekolah, agar mereka menjadi generasi yang mencintai Allah dan Rasul-Nya dan bermanfaat bagi lingkungannya.

TK Islam Terpadu Qurrota A'yun merupakan lembaga pendidikan alternatif prasekolah yang berusaha menumbuhkan kembangkan potensi anak. Mereka dibina secara intensif dan diinteraksikan dengan lingkungan yang kental dengan nilai-nilai keislaman. Sehingga anak akan memiliki dasar kepribadian

yang Islami, mengenal dan berkomunikasi dengan lingkungan, kreatif serta mandiri. Semuanya dikemas dalam bentuk permainan yang menyenangkan.

TK Islam Terpadu Qurrota A'yun merupakan lembaga dengan sistem Full Day School pertama di Ponorogo. Berawal pada tahun 2000, ada keinginan dari beberapa orang yang mendambakan pendidikan yang lebih baik bagi anak usia dini khususnya anak-anak kami sendiri. Akhirnya beberapa orang itulah yang menjadi pendiri sekolah ini. Masing-masing berbagi tugas sesuai kapasitasnya. Tahun 2000 dengan diawali kurang dari 8 siswa yang juga anak-anak kami sendiri dan dengan berbekal semangat, maka kami menyewa sebuah rumah di jalan Batoro Katong Ponorogo, dengan sarana prasarana yang sangat minim kami memulai pendidikan yang berbasis dakwah atau Islam Terpadu. Seiring berjalannya waktu, jumlah siswa pun bertambah. TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Ponorogo. Ini berdasarkan Surat Keputusan Bupati Ponorogo No. 674 tahun 2003 pada tanggal 11 Juli 2003 tentang Tata Laksana Perizinan Penyelenggaraan PAUD.

Pada tahun 2003, dimana ada keinginan dari wali murid kelas B yang menginginkan pendidikan tetap di Qurrota A'yun, akhirnya mendorong semangat untuk membuka SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu). Dengan meminjam gedung di sebelah utara masjid agung Ponorogo, disitu pula berawal berdirinya PG/TKIT 2 Qurrota A'yun. Karena pada saat itu gedung yang kami pinjam adalah bangunan lama yang sudah lama tidak dipergunakan milik Departemen Agama. Dengan jumlah beberapa ruangan yang ada akhirnya muncul gagasan membuka PG/TKIT I Qurrota A'yun. Menempati gedung secara bersama dalam satu lokasi di Jl. Wahid Hasyim no. 14-16 Kauman Ponorogo.

Dengan berawal 8 orang siswa Play Group, kami memberikan layanan pendidikan Islam Terpadu bagi anak usia dini di PG/TKIT 2 Qurrota A'yun setelah PG/TKIT yang lebih dulu berdiri dan kemudian disebut PG/TKIT 1 Qurrota A'yun. Jumlah siswa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup pesat. Pada tahun 2009, gedung yang ditempati PG/TKIT 2 Qurrota A'yun diminta oleh pihak masjid untuk digunakan sebagai rumah kegiatan PKBM. Alhamdulillah pada saat yang sama gedung SD Kauman 1 hampir kosong karena kekurangan siswa. Akhirnya kami berpindah dari kompleks masjid Agung Jl. Wahid Hasyim berpindah ke Jl. Zaenal Arifin 1/20 Kauman Ponorogo. Sampai saat ini Alhamdulillah kepercayaan dari masyarakat semakin meningkat dengan adanya kerjasama yang baik. Insya'allah pada tahun ajaran baru 2016/2017 akan menempati gedung milik sendiri yang dibangun di atas tanah wakaf di Jl. Imam Bonjol Kelurahan Kauman Kecamatan Ponorogo.¹⁰⁹

2. Letak Geografis TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo secara geografis terletak di tengah Kota Ponorogo tepatnya di Jl. Zaenal Arifin 1/20 Kauman Ponorogo, atau tepatnya di sebelah barat Aloun-aloun kota Ponorogo. TK Islam Terpadu 2 Qurrota A'yun berlokasi di Jl Zainal Arifin GG I/20 Kelurahan Kauman Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo menempati gedung SD Kauman I yang sudah tidak ditempati lagi. Gedung baru Play Group/TK Islam Terpadu II Ponorogo beralamat di Jl. Imam Bonjol kelurahan kauman kecamatan Ponorogo. Di atas tanah wakaf

¹⁰⁹ Dokumentasi, *Sejarah Berdirinya TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

seluas $\pm$ 500 meter persegi, yang telah diwakafkan sejak tahun 2003. Dan untuk tahun ajaran baru 2016-2017 insya'allah gedung baru ini akan mulai ditempati.¹¹⁰

3. Visi Misi dan Tujuan TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Adapun visi, misi, dan tujuan TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo adalah sebagai berikut:¹¹¹

a. Visi

Terbentuknya generasi muslim unggulan dambaan umat yang sehat, cerdas, mandiri, kreatif dan berkepribadian islami sejak dini.

- 1) Menjadi lembaga PAUD Islam percontohan.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan yang bekerjasama dengan instansi yang berwenang dalam tumbuh kembang anak.
- 3) Menyiapkan anak untuk memiliki kepedulian terhadap fisiknya sehingga tumbuh menjadi anak yang sehat dan energik
- 4) Membina potensi religius, emosional, intelektual, dan sosial sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan.
- 5) Membangun suasana yang menyenangkan, mengembangkan kreatifitas yang berkesan bagi pembentukan kepribadian anak.

b. Tujuan

1. Tujuan Umum

- a) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- b) Meningkatkan layanan yang berkualitas.
- c) Menyediakan fasilitas kegiatan bermain dan belajar yang memadai.
- d) Menciptakan kenyamanan dalam pembelajaran dan berkreaitifitas.

¹¹⁰ Dokumentasi, *Letak Geografis TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

¹¹¹ Dokumentasi, *Visi Misi dan Tujuan TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

e) Meningkatkan kinerja para pendidik.

2. Tujuan Pendidikan

- a) Membentuk siswa/siswi beraqidah lurus.
- b) Membentuk siswa/siswi beribadah benar.
- c) Membentuk siswa/siswi berakhlaq mulia.
- d) Membentuk siswa/siswi berakal cerdas.
- e) Membentuk siswa/siswi berbadan sehat dan kuat.
- f) Membentuk siswa/siswi kreatif, inisiatif dan responsif.
- g) Membentuk siswa/siswi pemberani dan tidak mudah menyerah.
- h) Membentuk siswa/siswi cermat dan mandiri.
- i) Membentuk siswa/siswi perhatian terhadap waktu.
- j) Membentuk siswa/siswi bermanfaat bagi semua.
- k) Mengembangkan aktivitas dan kreativitas anak melalui berbagai kegiatan edukatif, agar anak memiliki keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi pertumbuhan pribadi dan pengembangan kehidupan di masa mendatang.
- l) Menyiapkan anak untuk mengikuti pendidikan selanjutnya dengan kualitas yang baik secara intelektual dan agamis.

4. Keadaan Pendidik dan Peserta Didik TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Adapun keadaan pendidik dan peserta didik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo adalah sebagai berikut:¹¹²

¹¹² Dokumenasi, *Keadaan Guru dan Peserta Didik TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

a. Keadaan Pendidik

Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo pada saat ini berjumlah 11 (sebelas) orang. Di mana pada awalnya memang tidak ada yang memiliki latar belakang pendidikan PAUD. Akan tetapi, sekarang ini diusahakan agar para guru dapat menempuh pendidikan PAUD. Hal ini diharapkan agar kualifikasi akademik yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pendidiknya. Untuk lebih jelas dan terperinci tentang keadaan pendidik TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dilihat dalam lampiran.

b. Keadaan Peserta didik

Penerimaan peserta didik baru dilaksanakan oleh sekolah dengan memperhatikan kalender pendidikan melalui tahapan pemberitahuan kepada masyarakat tentang pendaftaran, pengumuman peserta didik yang diterima dan pendaftaran ulang. Dari tahun ketahun jumlah peserta didik di TKIT 2 Qurrota A'yun mengalami peningkatan. Untuk lebih jelas dan terperinci tentang keadaan peserta didik TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dilihat dalam lampiran.

5. Struktur Organisasi TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Untuk menjalin kerjasama yang baik dalam menjalankan visi dan misi serta mencapai tujuan pendidikan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, dibutuhkan struktur organisasi yang nantinya memiliki fungsi dan peran masing-masing. Karena struktur organisasi dalam suatu lembaga sangat penting keberadaannya, dengan melihat dan membaca struktur organisasi orang akan dengan mudah mengetahui jumlah personil yang menduduki jabatan tertentu dalam lembaga tersebut. Di samping itu pihak sekolah juga akan lebih mudah

melaksanakan program yang telah direncanakan, mekanisme kerja, tanggung jawab serta tugas dapat berjalan dengan mudah karena dalam struktur organisasi biasanya ditampilkan garis komando (instruksi) dan garis koordinasi antar posisi. Untuk lebih jelas dan terperinci tentang struktur TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dilihat dalam lampiran.¹¹³

6. Sarana dan Prasarana TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Sarana dan prasarana di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo tergolong memadai sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Karena di sana selalu diupayakan untuk memenuhi sarana dan prasarana yang belum ada terkait pendidikan. Untuk lebih jelas dan terperinci tentang sarana dan prasarana TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dilihat dalam lampiran.¹¹⁴

B. DATA KHUSUS

1. Perencanaan Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Dalam sebuah manajemen, perencanaan menjadi sebuah tahapan yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya suatu program. Ibarat sebuah bangunan, jika pondasi awalnya kokoh maka bangunannya pun akan kuat. Jadi, ketika suatu kegiatan diawali dengan perencanaan yang matang maka kegiatan tersebut akan berjalan lancar. Tidak terkecuali terhadap usaha peningkatan kinerja pendidik. Di dunia pendidikan, pendidik dikatakan sebagai *master of particular subject*. Ini menuntut seorang pendidik idealnya haruslah memiliki kompetensi yang baik guna mendukung kinerjanya.

¹¹³ Dokumentasi, Struktur Organisasi *TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

¹¹⁴ Dokumentasi, *Sarana dan Prasarana TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo*, 2016-2017.

Performance seorang pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh hard competence saja, yang termasuk di dalamnya kesiapan mengajar dan lain sebagainya. Peran soft competence juga menjadi sebuah persyaratan yang urgen dalam sebuah usaha peningkatan kinerja pendidik secara optimal.¹¹⁵ Langkah apa yang paling tepat dilakukan dalam hal ini menjadi sebuah kegelisahan baru dalam dunia pendidikan. Karena problem mengenai kinerja pendidik tetap masih menjadi bahan perbincangan sampai saat ini. Bagaimana langkah terbaik yang harus dilakukan oleh lembaga sebagai problem solving dari permasalahan tersebut menjadi sebuah sorotan publik bagi suatu lembaga. Bagaimana penilaian masyarakat terhadap institusinya akan menjadi tolok ukur keberhasilan dari sebuah lembaga.

Dalam perencanaan pengembangan self-esteem pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, terdapat beberapa tahapan yang dilalui di antaranya: mengadakan rapat untuk menetapkan tujuan, menetapkan standar, menentukan strategi untuk mencapai tujuan dan dalam tahap perencanaan pun harus tetap dilakukan evaluasi. Guna memprediksi bagaimana untuk keberlanjutan program tersebut. Jadi, istilah evaluasi bukan serta merta menjadi konsonan tahapan akhir dalam sebuah kegiatan. Ini juga untuk mengantisipasi kemungkinan kendala yang akan muncul ketika pelaksanaan pengembangan self-esteem tersebut. Dalam tiap tahapan perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan harus ada evaluasi. Hal ini, sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Aning Pudjiastuti selaku kepala sekolah TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sebagai berikut:

Di kita, setiap ada event pasti kita selalu mengadakan rapat bu untuk menetapkan tujuan, menetapkan standar, menentukan strategi untuk

¹¹⁵ Supardi, Kinerja, 31-32.

mencapai tujuan. Selain itu, ada tahapan evaluasi pula dalam perencanaan guna memprediksi kendala yang akan muncul.¹¹⁶

Untuk bentuk-bentuk kegiatan pengembangan self-esteem pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu pengembangan diri dan pengembangan karir. Pengembangan diri itu terkait kepribadian pendidik, seperti adanya pembinaan melalui *liqo'*. Sedangkan dalam pengembangan karir ini terkait pengembangan kompetensi. Kegiatannya diantaranya adalah kalau intern sekolah ada IHT (In House Training) dan juga program parenting di mana dalam kegiatan ini guru dilatih untuk manajemen kegiatan sedemikian rupa hingga tujuannya bisa tercapai, mengadakan workshop terkait pengembangan diri dan kompetensi, mengikuti guru dalam pelatihan-pelatihan, dan bagi guru pemula ada program induksi guru pemula yang khusus diadakan di sekolah. Selain itu ada pula upgrading yang khusus dilaksanakan bagi para guru.

Untuk model pembelajaran di TKIT 2 Qurrota A'yun juga memiliki pengaruh yang besar bagi usaha pengembangan self-esteem pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik. Yakni model BCCT (Beyond Centers and Circle Times = sistem sentra & saat lingkaran) atau Sentra. Hal ini dikarenakan dalam model pembelajaran ini berusaha memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kreativitas. Karena tanpa kreativitas model pembelajaran ini tidak akan berjalan lancar. Guru harus selalu kreatif untuk setiap harinya, ini yang membedakan dengan model pembelajaran klasikal. Selain itu juga sebagai wadah untuk mempersiapkan pendidik agar memiliki kompetensi yang lebih baik. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan pendidik mampu berlatih manage

¹¹⁶ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

kegiatan sedemikian rupa, sehingga tujuannya dapat tercapai. Pemberian penghargaan kepala sekolah kepada kinerja guru salah satunya dengan cara pemberian reward, mengadakan lomba-lomba bagi guru. Membangun komunikasi yang efektif diwujudkan dengan keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan dan membantu kesulitan yang dialami oleh guru, selalu memberi motivasi, memberi wawasan tentang pembelajaran yang inovatif, mengikutkan guru dalam lomba pembelajaran inovatif.

Untuk model pembelajaran di TKIT 2 Qurrota A'yun juga memiliki pengaruh yang besar bagi usaha pengembangan self-esteem pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik. Yakni model BCCT (Beyond Centers and Circle Times = sistem sentra & saat lingkaran) atau Sentra. Hal ini dikarenakan dalam model pembelajaran ini berusaha memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kreativitas. Karena tanpa kreativitas model pembelajaran ini tidak akan berjalan lancar. Guru harus selalu kreatif untuk setiap harinya, ini yang membedakan dengan model pembelajaran klasikal. Persiapan permainan harus beragam, membutuhkan keterampilan dan kreativitas yang lebih serta butuh konsistensi yang tinggi. Sebagaimana wawancara peneliti dengan kepala sekolah TKIT 2 Qurrota A'yun berikut ini:

Untuk model pembelajaran, kami menggunakan model pembelajaran BCCT (Beyond Centers and Circle Times = sistem sentra & saat lingkaran) atau Sentra. Di ponorogo ini coba bu ririn cari ada berapa sekolah yang memakai model ini. Mungkin masih belum banyak. Dengan model pembelajaran ini pun kami berusaha memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kreativitas. Karena tanpa kreativitas model pembelajaran ini tidak akan berjalan lancar. Kenapa? Karena ada yang mengatakan ribet dalam persiapannya, guru harus kreatif beda dengan klasikal. Persiapan permainan harus beragam, butuh ketrampilan dan kreativitas yang lebih serta butuh konsistensi yang tinggi. Dengan kreativitas yang tinggi maka harga diri guru pun akan meningkat.

Model BCCT ini bisa dikatakan model student center. Anak-anak pun akan lebih aktif belajar dan bermain di dalamnya. Awal dari penggunaan model ini, yaitu saya ikut workshop/training/diklat untuk model ini. Kemudian saya share ke bu guru. Akhirnya sampai sekarang kami masih konsisten dengan BCCT ini. Dan Alhamdulillah sekolah kami juga dipakai magang sekolah lain yang ingin mengetahui model ini. Dalam awal pemberlakuan K13 model BCCT ini bisa dikatakan menjadi primadonanya model pembelajaran. Karena terhitung mutakhir, selain siswanya yang aktif guru pun juga harus aktif.¹¹⁷

Dengan model BCCT ini, tidak hanya pendidik yang aktif, tetapi juga peserta didiknya. Model ini bisa dikatakan sebagai salah satu model student center. Dan karena konsistensi sekolah dalam menerapkan metode ini, sampai sekarang pembelajaran menjadi efektif. Dan hasil dari konsistensi ini, bisa dikatakan TKIT 2 Qurrota A'yun kini bisa dijadikan sebagai sekolah percontohan bagi sekolah lain. Karena banyak sekolah lain yang magang di sana untuk mengetahui dan mempelajari seperti apa model BCCT ini.

Di TKIT 2 Qurrota A'yun memiliki standarisasi sendiri yang harus dipenuhi oleh pendidik. Diharapkan pendidik memiliki kompetensi lebih dari standar yang ditetapkan. Jika tidak minimal bisa memenuhi standar. Standar tersebut bisa diusahakan melalui kegiatan pengembangan kepribadian yang dinamakan *liqo'* di dalamnya terdapat pembinaan ruhiyah bagi para pendidik. Hal ini yang peneliti peroleh ketika melakukan wawancara dengan ibu kepala sekolah:

Di TKIT 2 Qurrota A'yun kita punya standar tersendiri. Di mana standarisasi ini bisa menjadi nilai lebih bagi lembaga kami. Paling tidak memenuhi standar yang ditetapkan, tapi kita memiliki nilai lebih. Dimana nilai lebih tersebut bisa mejadi nilai tawar tersendiri.

Nilai lebih tersebut terletak pada pengembangan kepribadian yang kita sampaikan di awal tadi. Diantara kegiatannya adalah pembinaaan secara ruhiyah, jadi semua guru wajib ikut kajian seminggu sekali. Dalam kelompok-kelompok kecil yang menggunakan istilah *liqo'*.¹¹⁸

¹¹⁷ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹¹⁸ Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

Standar ini diharapkan mampu dipenuhi seorang pendidik, karena ini merupakan standar minimal. Akan tetapi, untuk guru baru tidak harus langsung memenuhinya. Ada kegiatan pembinaan setiap satu minggu sekali yang wajib diikuti semua pendidik. Kegiatan pembinaan ini dinamakan *liqo'*. Hal ini dimaksudkan pula untuk meningkatkan kompetensi kepribadian pendidik.

Terkait dengan guru baru tersebut, ada bentuk kegiatan tersendiri yang dilakukan oleh sekolah melalui program induksi guru pemula, hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah TKIT 2 Qurrota A'yun:

Nah, bagaimana kaitannya dengan guru yang baru, otomatis kalau guru baru tidaklah harus memenuhi standar itu. Dalam hal kemampuan mengajar, kompetensi profesional, pedagogiknya itu menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk memberi pengarahan. Kami memberikan kesempatan melalui program induksi guru pemula. Lewat pelatihan tersendiri, disana saya menanyakan apa yang belum dikuasai dan bagaimana cara mempelajarinya.¹¹⁹

Di TKIT 2 Qurrota A'yun memiliki standarisasi sendiri yang harus dipenuhi oleh pendidik. Diharapkan pendidik memiliki kompetensi lebih dari standar yang ditetapkan. Jika tidak minimal bisa memenuhi standar. Standar tersebut bisa diusahakan melalui kegiatan pengembangan kepribadian yang dinamakan *liqo'* di dalamnya terdapat pembinaan ruhiyah bagi para pendidik. Hal ini yang peneliti peroleh ketika melakukan wawancara dengan ibu kepala sekolah:

Di TKIT 2 Qurrota A'yun kita punya standar tersendiri. Dimana standarisasi ini bisa menjadi nilai lebih bagi lembaga kami. Paling tidak memenuhi standar yang ditetapkan, tapi kita memiliki nilai lebih. Dimana nilai lebih tersebut bisa mejadi nilai tawar tersendiri. Nilai lebih tersebut terletak pada pengembangan kepribadian yang kita sampaikan di awal tadi. Diantara kegiatannya adalah pembiaanaan secara ruhiyah, jadi semua guru wajib ikut kajian seminggu sekali. Dalam kelompok-kelompok kecil yang menggunakan istilah *liqo'*.¹²⁰

¹¹⁹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹²⁰ Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

TKIT 2 Qurrota A'yun adalah lembaga pendidikan dengan karakteristik Islami yang kental. Untuk itu, standar yang ditetapkan tersebut juga dalam rangka mengembangkan kompetensi pendidik tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman. Sebagaimana hasil wawancara berikut:

Hal ini dimaksudkan, karena seorang guru harus memiliki *atsar*, yang artinya membekas apa yang disampaikan kepada anak-anak. Dan apa yang dilakukannya akan membekas manakala memiliki kekuatan ruhiyah. Kualitas secara ruhiyahnya sangat penting. Jadi, perkataannya bisa di gugu dan perilakunya bisa ditiru yang baik. Harus bisa mengarahkan kepada kebaikan, ini bisa didapatkan melalui pembinaan kegiatan *liqo'* tersebut. Di TKIT kompetensi dipertimbangkan, gurunya harus punya nilai Islami. Nilai-nilai Islami itu tidak bisa di dapat begitu saja, melainkan ada pembinaan. Standar di kami guru dituntut harus banyak hafal surat pendek, paling tidak harus hafal juz 30, itu nilai standar minimal untuk guru di lembaga kami. Nah, untuk itulah pentingnya kegiatan pembinaan. Jangan harap jadi guru Qurrota A'yun kalau tidak bisa baca Al-Qur'an, tidak pakai jilbab, dan oleh karena itulah kita punya standar kompetensi sendiri.¹²¹

Seorang pendidik haruslah seorang yang mamiliki *atsar* yang baik serta memiliki kekuatan ruhiyah, sehingga mampu menjadi suri tauladan bagi peserta didik. Standar minimal untuk menjadi pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun adalah harus memiliki nilai Islami, diantaranya guru dituntut hafal surat-surat pendek, hafal juz 30 Al-Qur'an dan harus berbusana dan berpenampilan *syar'i*.

Berkaitan dengan tahapan yang tersebut di atas, apa saja hal-hal yang perlu dipertimbangkan ketika akan mengadakan kegiatan pengembangan self-esteem adalah sebagai berikut:

Untuk mengadakan kegiatan tersebut, strategi nya dengan mencari waktu yang tepat, dan melihat kondisi yang ada. Jangkanya jangan terlalu lama dan jangan terlalu sering. Seperti misalnya yang kita programkan pakai raker, yang insidental melalui pelatihan, rutinan melalui rapat hari Jum'at. Jadi semua kegiatan memiliki porsi yang berbeda.¹²²

¹²¹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹²² Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

Dapat kita ketahui dari hasil wawancara di atas, bahwasannya ada beberapa strategi yang dilakukan sebelum melakukan melaksanakan kegiatan pengembangan self-esteem. Diantaranya: mempertimbangkan waktu atau menyesuaikan dan kondisi yang tepat, serta membagi kegiatan sesuai porsinya.

Mengenai tujuan pengembangan self-esteem tersebut juga diungkapkan oleh ibu Adiebah Maftuhah yaitu pentingnya kegiatan tersebut adalah agar pendidik semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehari-hari, tertera di bawah ini:

Kegiatan ini sangat perlu mbak. Agar sebagai guru kami bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja. Karena memang pandangan tiap orang dalam menghadapi segala sesuatu berbeda. Semisal kami sebagai guru pun harus tetap konsisten dengan tanggung jawab kami, maka kegiatan itu saya rasa diperlukan.¹²³

Selain itu, diharapkan agar para pendidik memiliki self-esteem yang tinggi serta lebih percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki. Untuk membangkitkan semangat pendidik, memperluas pengetahuan guna meningkatkan kinerja pendidik. Sebagaimana yang diungkapkan dalam wawancara berikut:

Ini juga ditekankan untuk para bu guru agar memiliki self-esteem yang tinggi, sehingga mereka merasa PD dalam mengerjakan setiap pekerjaannya serta mengetahui bahwasannya diri mereka mampu.¹²⁴

Membangkitkan semangat bu guru yang mulai goyah, untuk memberikan pengetahuan buat bu guru sendiri, dan tujuan utamanya untuk meningkatkan kinerja guru.¹²⁵

Selain itu, rapat kerja juga dijadikan wadah untuk mempersiapkan pendidik memiliki kompetensi yang lebih baik. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

¹²³ Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

¹²⁴ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹²⁵ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

Selain kegiatan tersebut juga ada raker, setiap satu semester untuk membahas program satu semester. Meskipun ini kegiatan raker per semester, namun kita tetap membahas konsep atau program kerja selama 1 tahun kedepan. Selain itu ada evaluasi. Di TKIT 2 QA untuk proker tidak hanya kepala sekolah yang tahu, tapi semua harus tahu. Sehingga, raker ini bisa dijadikan wadah bu guru untuk sharing banyak hal, serta menciptakan konsep-konsep baru dalam pembelajaran agar lebih siap untuk tahun ajaran berikutnya.¹²⁶

Jadi, di TKIT 2 Qurota A'yun rapat kerja tiap semester juga dijadikan wadah tersendiri bagi para pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Dimulai dari mempersiapkan konsep dan selanjutnya bagaimana langkah-langkah yang tepat yang harus dilakukan. Agar kinerja semakin meningkat dengan modal siap dan yakin atas kemampuan sendiri. Selain itu, raker juga dijadikan wadah untuk mengevaluasi bagaimana kinerja pendidik selama satu semester.

2. Pengorganisasian Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Dalam tahapan pengorganisasian pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo terdapat pembagian tugas dan menentukan koordinator atau penanggung jawab dari setiap kegiatan, selanjutnya membuat pemetaan kegiatan, mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan. Dengan proses seperti ini tujuannya adalah untuk mengembangkan self-esteem, mengembangkan kompetensi guru, dan pengembangan kepribadian pendidik secara menyeluruh. Dalam tahap perencanaan pun kepala sekolah tetap berusaha menyelipkan motivasi agar pendidik memiliki self-esteem yang positif. Sebagaimana pernyataan beliau di bawah ini:

Setiap kegiatan yang akan kita lakukan ada pembagian tugas, ada penanggung jawab tiap kegiatannya. Setelah itu kita petakan kegiatannya

¹²⁶ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016..

seperti apa, waktu yang dibutuhkan, ini salah satu cara untuk mengembangkan self-esteem, kompetensi guru, pengembangan kepribadiannya bisa dari situ.

Jadi, semua bu guru mendapat tugas masing-masing. Ketika pembagian tugas, sering saya sampaikan kepada bu guru “jangan merasa aman atau nyaman ketika tidak banyak amanah, justru kurangnya amanah, menandakan kita kurang dipercaya dengan kemampuan kita”. Hal ini saya maksudkan untuk memotivasi bu guru. Agar lebih meningkatkan penilaian positif pada dirinya dan percaya pada kemampuannya.¹²⁷

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa setelah pembagian tugas atau membentuk koordinator dalam setiap kegiatannya, ada pemetaan kegiatan, bagaimana bentuk-bentuk kegiatannya, serta alokasi waktu yang akan dibutuhkan. Dalam tahap ini pun juga ada motivasi dari kepala sekolah. Dalam tahap ini, juga ditetapkan standar apa yang harus dipenuhi seorang pendidik serta tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pengembangan self-esteem tersebut.

Dalam tahap pengorganisasian pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo tersebut ada kegiatan-kegiatan yang dilakukan, berikut hasil wawancara dengan ibu Farida Umi Mukarromah:

Untuk tahap pengorganisasian biasanya diadakan rapat, menentukan narasumbernya siapa, menetapkan tema yang kira-kira sesuai dengan kondisi saat ini, menyusun kegiatannya, membentuk struktur kepengurusan terkait pembagian tugas. Dan semua bu guru ikut andil di dalamnya.¹²⁸

Tahapan dalam pengorganisasian pengembangan self-esteem dari data hasil wawancara di atas diantaranya: mengadakan rapat, menentukan narasumber, menetapkan tema sesuai kondisi saat ini, menyusun kegiatan, membentuk struktur kepengurusan serta pembagian tugas, serta menentukan bentuk kegiatannya.

¹²⁷ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹²⁸ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

3. Pelaksanaan Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Pelaksanaan atau penggerakan (actuating) merupakan batang tubuh dari sebuah bangunan manajemen. Untuk itu, dalam pelaksanaannya sebaiknya para anggota berusaha keras agar segalanya berjalan sesuai rencana. Dalam tahapan ini, dibutuhkan soliditas penuh dari setiap elemen yang ikut andil di dalamnya. Aspek terpenting dalam tahap actuating di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo terletak pada pemberian motivasi kepada para pendidik, terkait peningkatan kompetensi, kinerja dan lain sebagainya. Sebagaimana hasil wawancara bersama ibu kepala sekolah TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sebagai berikut:

Pada pelaksanaan kegiatannya, sesungguhnya yang paling penting pada pemberian motivasi bu baik dalam peningkatan kinerja, kompetensi kepribadian, professional atau yang lainnya. Untuk itu, semuanya dikomunikasikan lewat evaluasi yang diadakan setiap hari Jum'at selepas anak-anak pulang jam setengah sebelas, yang kita sebut Rapat Evaluasi Pekan. Setelah anak-anak pulang bu guru siap-siap untuk rapat. Di awal sebelum mengevaluasi kegiatan serta untuk persiapan kegiatan selanjutnya. Saya biasa memberikan sedikit motivasi, entah dalam bentuk tausiyah, atau sharing pengalaman. Misalkan saya ketemu peristiwa apa yang bisa dijadikan motivasi, maka saya share ke teman-teman.¹²⁹

Hal di atas diperkuat dengan pernyataan ibu Adiebah Maftuhah bahwasannya dalam tahap pelaksanaan ada pemberian motivasi, agar pendidik menjadi lebih antusias dan bersemangat. Selain itu, para guru juga bisa sharing di sini. Hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan ibu Adiebah Maftuhah adalah sebagai berikut:

Dalam pelaksanaannya ibu kepala sekolah dan juga narasumber juga memberi banyak motivasi pada para guru, sehingga ibu guru terlihat antusias dalam pelaksanaan. Selain itu juga kami belajar memandang segala sesuatu tidak hanya dari satu arah saja. Kami juga bisa sharing¹³⁰

¹²⁹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹³⁰ Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

Hasil wawancara di atas senada dengan disampaikan oleh ibu Farida Umi Mukarromah. Akan tetapi beliau menambahkan beberapa hal yaitu selain ada pemberian motivasi, adanya wawasan mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, terlebih yang akan dihadapi oleh guru dan orang tua serta ada wawasan mengenai pemecahan masalahnya. Dalam pelaksanaan pengembangan self-esteem ini para guru terlihat antusias serta memperhatikan penuh materi yang disampaikan. Berikut hasil wawancara peneliti:

Dalam pelaksanaan, otomatis bu guru lebih tahu dan isi yang disampaikan lebih mengenai bagi para guru dan juga orang tua. Memberi motivasi bagi para guru, memberi wawasan tentang permasalahan apa saja yang dihadapi bu guru di luar seperti apa, yang dihadapi orang tua seperti apa. Dan nanti akan ada pemecahan masalahnya. Dan antusias bu guru pada saat pelaksanaan dan pada saat penyampaian materi bu guru memperhatikan dengan baik dan dengan seksama.¹³¹

Setiap acara ataupun kegiatan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, termasuk juga untuk kegiatan pengembangan self-esteem selalu ada pembagian tugas. Sebagaimana tertera dalam data yang peneliti dapat dalam perencanaan di atas. Dalam pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab atau koordinator adalah yang berperan besar. Namun, koordinator tetap berkoordinasi dengan kepala sekolah. Jadi, guru yang ditunjuk sebagai penanggung jawab harus berusaha keras bagaimana caranya agar dalam pelaksanaan kegiatan semua anggota bias kompak. Di sini guru belajar untuk tidak mengandalkan kepala sekolah sebagai center. Selain memotivasi anggota lain, guru juga berusaha untuk memotivasi dirinya sendiri. Hal ini dimaksudkan agar mereka yakin dengan kemampuan mereka sendiri dan mengembangkan self-esteemnya. Guru berlatih memberikan instruksi dalam tahapan ini.

¹³¹ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

Untuk mengembangkan self-esteem bu guru, misalkan kita mengadakan acara kunjungan, dari sana kita tunjuk PJ nya siapa, dari situ kan tidak harus kepala sekolah yang menjadi center. Dari semua instruksi, mungkin salah satu manfaatnya adalah memberikan kesempatan kepada bu guru untuk belajar memimpin sebagai ketua panitia, meski seperti itu ketua panitia harus tetap berkoordinasi dengan kepala sekolah, dan setidaknya dia punya konsep sendiri. Dari sana bu guru bisa belajar memotivasi diri sendiri, belajar untuk mengembangkan kemampuan dan self-esteemnya.¹³²

Di TKIT 2 Qurrota A'yun memiliki cara tersendiri dalam usaha pengembangan self-esteem pendidik. Pengembangan self-esteem ini dimanajemen sedemikian rupa agar usaha ini bisa mendongkrak kinerja para pendidik. Untuk usaha ini tentunya memiliki tahapan-tahapan tersendiri sebagai berikut:

Untuk mempersiapkan guru yang siap mendidik anak-anak kami, di kami melalui tahapan tersendiri. Guru pemula yang masuk tidak langsung diangkat menjadi guru, tetapi melalui tahapan tersendiri, yaitu: relawan, kemudian guru kontrak, guru tidak tetap dan setelah itu guru tetap. Melalui tahapan relawan, GTT memiliki tugas menggantikan guru mengajar ketika ada yang cuti, membantu mengkondisikan anak-anak, menggantikan guru yang tidak masuk. Jadi ada namanya guru relawan yang memang tidak terikat secara kepegawaian. Tetapi membantu kami dalam pembelajaran, sekaligus sebagai training untuk guru pemula. Ketika menjadi relawan selama 2 sampai 3 bulan, jika dalam pandangan kami memiliki kemampuan, artinya layak untuk kita angkat menjadi guru, biasanya kita ajukan ke yayasan. Tentu saja dengan persetujuan yang bersangkutan. Relawan tersebut nantinya akan melewati wawancara, praktek membaca Al-Qur'an, tentang ibadahnya ataupun pengalamannya. Setelah itu menjadi guru kontrak, kemudian guru tidak tetap dan guru tetap dengan pertimbangan tersendiri. Adanya liqo' juga sebagai media belajar bareng, terutama bagi guru pemula untuk pengembangan kepribadiannya.¹³³

Tahapan di sana untuk menjadi seorang pendidik, pertama, melalui relawan (tidak terikat secara kepegawaian); kedua, guru kontrak; ketiga, guru tidak tetap; keempat, guru tetap. Sebelum diterima sebagai guru tetap, ada tes tersendiri dari yayasan. Di antaranya wawancara, membaca Al-Qur'an, tentang ibadah serta pengalamannya. Mungkin tahapan-tahapan di atas memang serupa

¹³² Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹³³ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

dengan sekolah lain. Namun, meski dalam tingkatan TK prosedur ini sangatlah diperhatikan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Jadi, pendidik di sana harus benar-benar siap dalam membimbing anak-anak. Jika kinerjanya kurang akan ada ketetapan tersendiri dari yayasan. Sebagai relawan memang pekerjaannya kurang dalam pengembangan kompetensi dan pengembangan dirinya.

Akan tetapi, ada wadah tersendiri untuk tetap mengembangkan kemampuan mereka yakni melalui *liqo'* tarbawi. Selain dari *liqo'* kepala sekolah juga memiliki format tersendiri sejak awal kepemimpinan beliau. Ini dimaksudkan agar kompetensi para guru bisa merata sekaligus mengembangkan kompetensinya. sebelumnya setiap kelas dipegang oleh dua orang guru yakni sabagi wali kelas dan guru pendamping. Di awal beliau sebagai kepala sekolah maka semua guru harus jadi wali kelas. Jadi kemampuan tiap guru bisa dikembangkan.

Sebelum ada peraturan terkait sertifikasi guru yang mengharuskan satu guru harus memegang satu rombel, sebenarnya saya sudah menerapkan ini sejak awal-awal saya menjadi kepala sekolah. Ini adalah salah satu kebijakan dari saya sebagai kepala sekolah. Pengennya saya semua guru punya kompetensi yang merata begitu. Paling tidak sudah sesuai dengan standar atau paling tidak mendekati. Ketika saya menjadi kepala sekolah, maka saya punya wewenang memiliki format tersendiri guna pengembangan guru. Pada waktu itu, satu kelas dipegang oleh dua orang guru. Satu guru sebagai guru kelas dan yang satu sebagai guru pendamping. Biasanya yang menjadi guru pendamping adalah guru baru dan yang menjadi guru kelas adalah guru yang sudah senior. Diperjalanan waktu, saya melihat guru-guru pendamping usianya masih muda-muda. Dan saya yakin mereka punya kemampuan. Cuma karena menjadi guru pendamping mereka sulit mengembangkan kemampuannya. Karena di tempat kami guru pendamping tugasnya hanya membantu pekerjaan guru kelas. Misalnya ketika di akhir semester mereka bertugas membuat laporan dan membantu membukukan portofolio anak. Jadi pekerjaan yang sifatnya bukan dalam rangka untuk mengembangkan kompetensi.¹³⁴

¹³⁴ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

Dalam tahapan inipun, tetap ada evaluasi dalam pelaksanaannya. Dari pelaksanaan dapat dilihat bagaimana guru dalam menggerakkan teman, bagaimana berkomunikasi dengan teman dan kepala sekolah, ini juga sebagai salah satu pengawasan kepala sekolah dalam pelaksanaan. Hal ini juga untuk menentukan besar kecilnya reward bagi guru sesuai dengan kinerjanya.

Misalkan, katakanlah ada acara pentas kreativitas nggih bu, koordinatornya ditunjuk bu A, nah dari situ kan kita dapat melihat, meskipun kerja bersama-sama tapi bagaimana cara menggerakkan teman, bagaimana berkomunikasi dengan teman dan bagaimana berkomunikasi kepada kepala sekolah itu menjadi suatu penilaian tersendiri. Biasanya kalau dari situ, meskipun bu guru tidak tahu ya, tapi saya berusaha mengevaluasi dan mengawasi bagaimana bu guru bekerja. Untuk besar kecilnya reward untuk yang banyak berjasa atau prestasinya tentu akan berbeda.¹³⁵

Reward ini tidak dilihat dari besar kecilnya materi, akan tetapi bagaimana perhatian sekolah bagi para guru. Sekolah mengadakan lomba-lomba khusus intern sekolah untuk memotivasi guru. Diantaranya adalah lomba membuat APE, lomba setting kelas, pengumuman skor tiap guru. Dari kegiatan tersebut nanti akan bisa dilihat bagaimana kinerja guru dan ada apresiasi tersendiri dari sekolah bagi guru berprestasi. Berikut hasil wawancara peneliti:

Untuk reward atau penghargaan sekaligus perhatian kami kepada para guru. Hampir setiap tahun kami mengadakan lomba-lomba khusus para guru. Ini dalam rangka untuk memotivasi kinerja guru. Diantaranya, lomba membuat APE, ada lomba menata kelas atau setting kelas, tapi yang paling kami perhatikan adalah mengenai rekapitulasi harian guru. Nanti juga kita umumkan berapa perolehan skor tiap guru. Dari kegiatan tersebut nanti akan kita beri reward dan apresiasi.¹³⁶

Untuk pelaksanaan workshop kurang lebih diadakan sekali dalam satu semester. Untuk IHT dua sampai tiga kali dalam satu semester. *Ligo* ' sekali dalam satu minggu dan untuk perlombaan khusus para guru diadakan setiap semester

¹³⁵ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

¹³⁶ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

sekali. Kegiatan workshop narasumbernya bisa dari kepala sekolah dan para guru yang habis mengikuti pelatihan serta narasumber dari luar. Sebagaimana yang disampaikan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

Kami melaksanakan kegiatan-kegiatan kurang lebih diadakan sekali dalam satu semester. Untuk IHT dua sampai tiga kali dalam satu semester. *Ligo'* sekali dalam satu minggu dan untuk perlombaan khusus para guru diadakan setiap semester. Untuk kegiatan workshop narasumbernya bisa dari kepala sekolah dan para guru yang habis mengikuti pelatihan serta narasumber dari luar.¹³⁷

4. Evaluasi Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di TKIT 2 Qurrota A'yun 2 Ponorogo, maka diperoleh informasi mengenai evaluasi pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun. Untuk tahap evaluasi ini di sana ada yang diadakan dalam jangka harian, mingguan dan jangka satu semester. Untuk penilaian harian di antaranya rekapitulasi penilaian kinerja guru. Yang memuat poin yang harus dicapai bu guru, dimulai dari persiapan mengajar, RPP, performa, seragam, kedisiplinan dan lainnya. Selain itu ada *mutaba'ah yaumiyah*, untuk menilai kepribadian bu guru. Ada kolom-kolom yang harus diisi secara jujur. Misalkan capaian yang harus dicapai, tilawah al-Qur'an, puasa sunnah, ikut pembinaan atau tidak selama satu minggu itu, qiyamullail, membaca buku, dan ini harus diisi sesuai kenyataan.

Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam dokumen yang didapatkan oleh peneliti dimana didalamnya menjelaskan aspek apa saja yang dinilai.¹³⁸ Ada juga finger print, yang memantau kedisiplinan guru. Model penilaian ini

¹³⁷ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹³⁸ Dokumentasi, Evaluasi Pengembangan Self-Esteem TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, 2016-2017.

dinamakan model penilaian kinerja terpadu. Jadi, selain menggunakan penilaian dari pemerintah satu semester sekali di sana juga ada penilaian harian.

Sebagaimana pemaparan ibu kepala sekolah sebagai berikut:

Untuk program evaluasi, monitoring atau controlling kami ada jangka harian, mingguan, dan jangka satu semester. Untuk yang harian, kami punya instrument penilaian yang kita jadikan untuk banyak memberi bantuan peningkatan kinerja guru agar guru berkembang lebih baik. Dari penilaian harian yaitu rekapitulasi penilaian kinerja harian bu guru. Yang memuat point yang harus dicapai bu guru, dimulai dari persiapan mengajar, RPP, performa, seragam, kedisiplinan dan lainnya. Selain itu ada *mutaba'ah yaumiyah*, ini untuk menilai kepribadian bu guru. Ada kolom-kolom yang harus diisi secara jujur. Misalkan capaian yang harus dicapai, tilawah al-Qur'an, shaum sunnah, ikut pembinaan atau tidak selama satu minggu itu, qiyamullail, membaca buku, dan ini harus diisi sesuai kenyataan. Ada juga finger print, yang memantau kedisiplinan guru. Model penilaian ini dinamakan model penilaian kinerja terpadu. Di kami ini menjadi model penilaian yang berbeda. Selain menggunakan penilaian dari pemerintah satu semester sekali, kami juga melakukan penilaian setiap hari. Setiap hari guru harus menumpuk RPP sebelum mengajar untuk kemudian ditanda tangani oleh kepala sekolah. Dari sana bisa dilihat RPP nya benar atau tidak, sesuai atau tidak dan perencanaannya seperti apa.¹³⁹

Mengenai evaluasi pengembangan self-esteem di TKIT Qurrota A'yun tersebut, secara lebih detail sesuai dengan yang diungkapkan oleh ibu Adiebah Maftuhah sebagai hasil wawancara peneliti berikut ini:

Kalau untuk program harian ada absensi, selain finger print juga ada absensi *mutaba'ah yaumiyah* yang nantinya akan dipantau langsung oleh yayasan guna melihat perkembangan kinerja guru. Mingguan, di sekolah setiap hari Jum'at ada evaluasi, yang disana nanti ada motivasi dari kepala sekolah. Ada pengarahan dari kepala sekolah agar kinerja guru menjadi lebih baik. Forum ini, juga menjadi wadah mencurahkan pengalaman guru ketika satu pekan mengajar, jika nantinya ada permasalahan, maka akan didiskusikan bersama. Kepala sekolah juga berusaha menampung dan berusaha memberikan solusi dari permasalahan yang ada. Untuk jangka setengah semester ada raker.¹⁴⁰

Jadi, beliau menjelaskan tahapan evaluasi di mulai dari jangka harian, mingguan dan satu semester. Untuk yang jangka harian seperti yang disampaikan

¹³⁹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹⁴⁰ Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

ibu kepala sekolah di atas. Sedangkan untuk jangka mingguan ada rapat evaluasi pekanan dan rapat kerja sebagai wadah evaluasi jangka satu semester yang di dalamnya nanti ada motivasi dari kepala sekolah. Ada pengarahan dari kepala sekolah agar kinerja guru menjadi lebih baik. Forum ini, juga menjadi wadah mencurahkan pengalaman guru ketika satu pekan mengajar, jika nantinya ada permasalahan, maka akan didiskusikan bersama. Kepala sekolah juga berusaha berusaha memberikan solusi dari permasalahan yang muncul. Sehingga, para guru bisa mengoreksi di aspek mana yang harus dikoreksi untuk kemudian dibenahi. Hal ini sebagaimana hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat diadakan rapat evaluasi pekanan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.¹⁴¹

Evaluasi ini selain untuk mengoreksi hasil pengembangan self-esteem terkait peningkatan kinerja pendidik juga sebagai patokan untuk pemberian reward bagi pendidik. Biasanya kalau dari situ, meskipun guru tidak tahu tapi kepala sekolah berusaha mengevaluasi dan mengawasi bagaimana guru bekerja. Untuk besar kecilnya reward untuk yang banyak berjasa atau prestasinya tentu akan berbeda. Sebagaimana pemaparan berikut:

Secara pengembangan karir itu juga lebih kepada bagaimana nantinya reward dan seterusnya. Dalam bentuk penghargaan kami punya sistem salary sendiri. Salah satunya juga ada misalkan reward mengenai jasa bu guru ataupun reward yang sifatnya berkala, nah untuk yang sifatnya berkala itu ada yang dari yayasan terkait kedisiplinan. Kalau sekolah melihat dari prestasi yang ditunjukkan. Contohnya kalau kita memberikan reward dalam bentuk materi, biasanya kita sesuaikan sejauh mana jasanya untuk sekolah. Kalau di TKIT 2 Qurrota A'yun itu meskipun scoopnya TK, tapi kami juga membentuk Waka, ada juga bendahara, sekretaris dan sebagainya. Jadi kegiatan apapun biasa kita kita manage sebaik mungkin. Katakanlah ada acara pentas kreativitas nggih bu, koordinatornya ditunjuk bu A, nah dari situ kan kita dapat melihat, meskipun kerja bersama-sama tapi bagaimana cara menggerakkan teman, bagaimana berkomunikasi dengan teman dan bagaimana berkomunikasi kepada kepala sekolah itu

¹⁴¹ Observasi, Evaluasi Pengembangan Self-Esteem, 08 Juli 2016.

menjadi suatu penilaian tersendiri. Biasanya kalau dari situ, meskipun bu guru tidak tahu ya, tapi saya berusaha mengevaluasi dan mengawasi bagaimana bu guru bekerja. Untuk besar kecilnya reward untuk yang banyak berjasa atau prestasinya tentu akan berbeda.¹⁴²

Dalam evaluasi ditemukan beberapa kendala terkait pelaksanaan pengembangan self-esteem. Pelaksanaan sebenarnya sudah sesuai dengan rencana. Jadi kendala yang munculpun tidak begitu berpengaruh pada pelaksanaannya. Kendala tersebut diantaranya kurangnya koordinasi dari para guru, kurangnya kesadaran dari tiap individu, tapi untuk tanggung jawab koordinator tiap tugas nya tetap baik. Berikut penjelasan dari hasil wawancara peneliti:

Ketika pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, hanya ada sedikit kendala namun kendala tersebut tidak begitu berpengaruh, pelaksanaan tetap berjalan lancar. Kurangnya koordinasi dari guru, kurangnya kesadaran dari tiap individu, tapi tetap tanggung jawab PJ nya tetap baik.¹⁴³

Ketidak kompak, perbedaan persepsi tiap guru serta kualifikasi akademik guru, kontrol emosi yang berbeda juga berpengaruh. Hal ini juga menjadi kendala tersendiri dalam pelaksanaan. Jadi, meskipun secara kelembagaan kompak, namun belum tentu dengan perorangan. Untuk itu, selalu diupayakan bagaimana cara penyelesaiannya. Melalui pemberian motivasi supaya kompak, selain itu juga ada pendekatan personal, dan pendekatan teman sejawat. Membangun komunikasi yang efektif melakukan IHT, mengefektifkan kelompok kerja lembaga sendiri, mengefektifkan pertemuan setiap Jum'at, mengundang narasumber untuk upgrading, dan juga memotivasi guru untuk membaca. Di sekolah menyediakan buku yang diperlukan oleh guru.

Kendala yang muncul ketika pelaksanaan kegiatan tersebut adalah ketidak kompak. Perbedaan persepsi dan juga kualifikasi akademik guru. Terus bagaimana jika ada guru yang tidak kompak, ya dimotivasi supaya

¹⁴² Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹⁴³ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

kompak, selain itu juga ada pendekatan personal, pendekatan teman sejawat. Dengan pendekatan personal, di sini saya memanggil bu guru yang bersangkutan, ditanya kesulitannya, apa yang bisa dibantu dan dalam hal apa. Selain itu juga karena emosi tiap orang yang berbeda, meskipun secara kelembagaan kompak, namun belum tentu dengan perorangan. Untuk itu komunikasi sangat penting dalam hal ini, inilah sebabnya kenapa kita sering banget rapat. Untuk perbedaan persepsi, tetap dikomunikasi juga kekuatannya, supaya tidak terjadi missskomunikasi. Kalau sudah ketemu bareng dirapat komunikasi bisa lebih efektif. untuk kualifikasi akademik bu guru, terkait kemampuan beradaptasi ini juga sangat berpengaruh. Hal ini menjadi permasalahan tersendiri ketikan guru itu pendidikannya tidak sama dengan yang diampu. Karena mungkin perguruan tinggi di Ponorogo yang mempunyai program PAUD baru-baru ini ada. Ini sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru. Solusi dari permasalahan ini adalah melakukan IHT, mengefektifkan kelompok kerja lembaga sendiri, mengefektifkan pertmuan setiap Jum'at, mengundang narasumber untuk upgrading, dan juga memotivi guru untuk membaca. Sekolah menyediakan buku yang diperlukan, terkait kurikulum, pengembangan peserta didik dan lainnya. Jadi semua bu guru bisa belajar.¹⁴⁴

Ibu Farida Umi Mukarromah mengungkapkan hal serupa dengan bahasa berbeda mengenai kendala tersebut. Menurut beliau perbedaan pemikiran dan konsep, trus mengenai struktur kepengurusan yang tidak sesuai, Tetapi ada penyelesaiannya dengan mengganti yang sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi guru juga berpengaruh dan kurangnya koordinator dari sarpras menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan.

Kendala-kendala sebelum pelaksanaan itu salah satunya perbedaan pemikiran dan konsep, trus mengenai struktur kepengurusan yang tidak sesuai, maksudnya ketika ada acara apa bu guru A ditunjuk sebagai koordinator dan dia tidak kompeten disitu. Tetapi tetap ada penyelesaiannya dengan mengganti yang sesuai. Kompetensi guru berpengaruh dan kurangnya koordinator dari sarprasnya.¹⁴⁵

Sebagai pemimpin, kepala sekoah memiliki peran penting dalam tahap evaluasi ini. Peran tersebut diantaranya memberi saran dan pengarahan, memberi

¹⁴⁴ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹⁴⁵ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

pembinaan dan memberi motivasi lebih bagi yang harus dibimbing secara intensif.

Menilai kinerja masing-masing guru, dan memberi problem solving.

Peran pemimpin dalam evaluasi adalah memberi saran, kalau ada yang perlu dibina bu aning akan memberi motivasi lebih, menilai kinerja masing-masing bu guru, memberi pembinaan, motivasi, menilai kinerja bu guru, dan memberi penyelesaian masalah.

Ketika akhir tahun bu guru dapat reward, dan reward ini disesuaikan dengan kinerja tiap guru. Jadi guru sendiri yang tahu bagaimana kinerjanya.¹⁴⁶

Selain itu, beliau juga selalu berusaha untuk memantau kinerja guru setiap harinya. Pemantauan ini melalui rapat evaluasi pekanan, keliling kelas untuk mengontrol jalannya pembelajaran, mengingatkan dan member motivasi guru ketika mulai kurang bersemangat. Menjadikan evaluasi sebagai wadah untuk sharing pengalaman, mengevaluasi apa yang sudah dilaksanakan serta menyiapkan apa yang harus kita siapkan berikutnya. Misalkan ada silabi yang harus kita kembangkan, setelah di sosialisasikan di In House Training juga ditindak lanjuti ketika rapat evaluasi pekanan ini, melaporkan perkembangan anak, dan kendala-kendala apa yang dihadapi, semua disampaikan di sini. Ini sebagai salah satu bentuk penwasawan juga. Jadi, jangan samai kepala sekolah tidak tahu perkembangan apa yang ada, kepala sekolah harus selalu memantau. Dengan begitu guru pun juga merasa diperhatikan, sehingga memotivasi kinerjanya. Selain itu, menerima keluhan dan kesulitan apa yang dialami bu guru selama sepekan ini, mana saja yang mesti diperbaiki, dan saling memotivasi satu sama lain, sekaligus di sana ada problem solving.

Awal-awal diterapkan masih susah bu, setiap rapat hari Jum'at itu harus selalu diingatkan. Kalau pagi saya keliling kelas untuk mengontrol pengimplementasian ini. Jika saya dapati masih ada bu guru yang gabung, saya ingatkan dan berusaha saya motivasi dengan baik. Alhamdulillah

¹⁴⁶ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

karena usaha kami bersama, sekarang sudah terbiasa terkondisi. Akhirnya tidak ada guru yang main suruh kepada guru yang lain lagi, karena semua punya tanggung jawab yang sama. Alhamdulillah TKIT 2 semakin banyak siswanya. Terkait sertifikasi guru, sebenarnya belum banyak guru kami yang sudah sertifikasi. Hanya 2 orang bu yang sudah. Meskipun belum sertifikasi guru harus tetap profesional. Profesional dalam bingkai kami yaitu siap mengantarkan anak-anak untuk menuju pendidikan yang baik. Profesional itu berangkat dari hati. Profesional itu berangkat dari kesungguhan untuk melayani anak-anak didik kami. Guru dikatakan profesional apabila sehari-hari pun dia juga profesional. Selain bentuk kegiatan pengembangan harga diri tadi, ada diantaranya juga kegiatan pembinaan, evaluasi rutin atau rapat evaluasi pekanan dan lainnya. Kami menjadikan evaluasi sebagai wadah untuk sharing pengalaman, mengevaluasi apa yang sudah kita laksanakan serta menyiapkan apa yang harus kita siapkan berikutnya. Misalkan ada silabi yang harus kita kembangkan, setelah di sosialisasikan di In House Training juga ditindak lanjuti ketika rapat evaluasi pekanan ini, melaporkan perkembangan anak, dan kendala-kendala apa yang dihadapi, semua disampaikan di sini. Ini sebagai salah satu bentuk penwasasan juga. Jadi, jangan sampai kepala sekolah tidak tahu perkembangan apa yang ada, kepala sekolah harus selalu memantau. Dengan begitu guru pun juga merasa diperhatikan, sehingga memotivasi kinerjanya. Selain itu, menerima keluhan dan kesulitan apa yang dialami bu guru selama sepekan ini, mana saja yang mesti diperbaiki, dan saling memotivasi satu sama lain, sekaligus disana ada problem solving.¹⁴⁷

Kepala sekolah juga bertugas mengamati bagaimana nantinya kompetensi guru pemula harus berkembang dengan baik. Beliau selalu mengamati bagaimana kinerja guru, memberi keleluasaan bu guru untuk sharing dan meminta agar guru baru juga mau sharing dengan guru senior. Agar kekompakan bisa dipupuk dengan baik. Untuk guru pemula kepala sekolah tetap memberi arahan melalui induksi guru pemula. Di sana guru pemula berusaha dibimbing dan dicari apa saja yang belum dikuasai untuk kemudian dibina sesuai kebutuhan. Berikut pemaparan beliau:

Salah satu tugas kepala sekolah adalah mengamati bagaimana kinerja guru, memberi keleluasaan bu guru untuk sharing dan meminta agar bu

¹⁴⁷ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

guru baru juga mau sharing dengan guru senior. Untuk guru pemula kepala sekolah tetap memberi arahan melalui induksi guru pemula.¹⁴⁸

5. Dampak Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Upaya pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo tersebut bisa dikatakan sangat efektif dalam hal peningkatan kinerja pendidik. Meskipun dampak ini terlihat secara langsung ataupun tidak langsung. Kegiatan tersebut berusaha memberikan dukungan emosional dan sosial bagi para pendidik dan dapat menjadi salah satu wadah untuk belajar secara langsung bagi pendidik untuk memanajemen suatu kegiatan dengan baik. Berikut beberapa dampak dari penegmbangn self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

Kalau dampaknya berdampak bagus, dan harapan kami dapat memberi dampak yang baik bagi kompetensi guru terutama kinerja guru. Kalau ada kegiatan selalu kami gunakan untuk memotivasi. Sebenarnya untuk dampak berupa semangat bu guru itu tergantung karakteristik perorangannya. Tapi setidaknya kami punya standarisasi. Misalkan kita punya standarisasi, mengeai seperti apa kepribadian seorang guru. Jadi, antara di sekolah dan di rumah harus sama-sama *syar'i*. Dampak dari kegiatan tersebut, sejauh ini bisa tentunya berdampak baik. rata-rata kalau habis pelatihan semangat bu guru seperti di charger. Tapi kemudian tinggal konsistensinya kembali kepada masing-masing bu guru. Kalau untuk guru-guru yang rajin, maka dengan motivasinya sendiri bisa bertahan lama, tapi ada juga yang pembawaannya harus dimotivasi terus.¹⁴⁹

Bagi kinerja guru, kegiatan ini sangatlah berdampak positif. Dampak secara langsung terlihat dari semangat guru setelah melaksanakan kegiatan ini. Namun, untuk selanjutnya tergantung bagaimana konsistensi dari setiap guru untuk tetap mempertahankan semangat dalam diri mereka. Karena memang

¹⁴⁸ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹⁴⁹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

diferensiasi individual selalu menjadi faktor tersendiri bagi kinerja serta keberhasilan setiap orang.

Diantara dampak positif tersebut sebagaimana disampaikan pula sebagai berikut:

Kalau dari semua kegiatan itu, berdampak baik dan lumayan banyak, diantaranya setelah dimotivasi bu guru menjadi lebih semangat dalam mengajar, bu guru lebih tahu pola asuh yang baik, bu guru lebih tahu cara berkomunikasi yang baik seperti apa, bisa membentuk karakter guru, misalkan seperti ini, semula kompromian setiap ada tugas, tapi akhirnya bu guru bisa terpola sendiri. Untuk kinerja bu guru semakin membaik, semakin solid, dan bahkan terlihat sangat kompak. Misalkan ketika ada guru yang mulai loyo, guru lain mengingatkan.¹⁵⁰

Disampaikan di atas bahwa dampak kegiatan ini berdampak baik. Diantaranya guru menjadi lebih semangat dalam mengajar, guru lebih memahami bagaimana pola asuh yang baik bagi anak-anak, guru lebih tahu cara berkomunikasi yang baik seperti apa, bisa membentuk karakter guru, guru lebih mandiri dan tidak lagi selalu bergantung pada guru lain. Untuk kinerja guru semakin membaik, semakin solid, dan bahkan terlihat sangat kompak

Dengan adanya pengembangan self-esteem tersebut, juga membawa manfaat bagi proses penyesuaian sekolah dengan perubahan yang ada. Perubahan yang dimaksud tentunya dalam konteks peningkatan dalam proses pembelajaran entah itu dari kurikulum ataupun metode belajar. Sekolah menjadi lebih cepat dalam mengakses perubahan. Berusaha leading lebih dulu dan tidak menunggu selama perubahan tersebut berdampak baik.

Sekolah kami juga terhitung cepat dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Entah itu dari kurikulum ataupun metode belajar, seperti misalnya awal sosialisasi tentang K13. Kami juga segera menyesuaikan diri. Sebenarnya dengan model sentra yang kita gunakan itu sudah mendekati K13, hanya model administrasinya yang beda. Selain

¹⁵⁰ Farida Umi Mukarromah, wawancara, Ponorogo, 01 Juni 2016.

saya mengikuti workshop, saya juga meminta semua guru juga ikut pelatihan. Setelah bu guru tahu, langsung action. Karena jika tidak segera bisa saja rasa malas muncul. Ketika K13 masih tahap sosialisasi, kami langsung belajar disekolah dan kita coba terapkan dalam pembelajaran. Ini juga sebagai acuan-aturan untuk penerapan selanjutnya. Jadi ketika kurikulum ini di sahkan, kami sudah siap menerapkan. Untuk penyesuaian dengan kurikulum baru pun, bagi kami jika itu bagus, maka kita terapkan. Karena kami pengennya memberika pendampingan yang pelayanan yang lebih bagus dari sebelumnya. Kami sering memiliki jargon-jargon yang bisa memotivasi kami. Misalkan tahun ini kami harus jadi agent of change. Maka saya tekankan bahwa kami harus cepat mengakses perubahan.kita berusaha leading lebih dulu dan tidak menunggu diresmikan dan ndah usah tengok kanan kiri. Untuk kurikulum baru ndak perlu diributkan, yang penting dilaksanakan.¹⁵¹

Berikut pemaparan dari salah satu pendidik di TKIT 2 Qurrota Ayun Ponorogo, yang merasakan besarnya dampak dari kegiatan ini.

Dampak baik bagi kinerja guru ini adalah kegiatan ini mampu membawa kearah pengembangan kompetensi dan kinerja guru. Karena secara psikologis hal ini menjadikan guru merasa dihargai dan dia akan berusaha keras untuk memperbaiki kinerjanya agar optimal. Penghargaan bukan hanya berasal dari materi saja, namun juga dari semua perhatian sekolah bagi para guru melalui kegiatan yang berguna bagi peningkatan mutu sekolah.¹⁵²

Dapat dilihat bahwa adanya peningkatan dalam hard competence diantaranya: meningkatkan kesiapan mengajar, belajar manajemen kegiatan, memahami kesesuaian antara strategi mengajar dengan pola asuh yang tepat bagi anak-anak, lebih memahami materi, guru lebih tahu cara berkomunikasi yang baik, meningkatkan wawasan guru, serta cepatnya adaptasi dengan perubahan. Selain itu terlihat peningkatan soft competence diantaranya: self esteem meningkat, memberi dukungan emosional dan sosial pendidik, semangat meningkat, membentuk karakter guru, guru lebih mandiri, percaya diri dan meningkatkan soliditas.

¹⁵¹ Aning Pudjiastuti, wawancara, Ponorogo, 27 Mei 2016.

¹⁵² Adiebah Maftuhah, wawancara, Ponorogo, 24 Mei 2016.

Dampak positif tersebut adalah bahwa bagi kinerja guru ini menjadi salah satu semangat tersendiri yang mampu membawa ke arah pengembangan kompetensi dan kinerja guru. Karena secara psikologis pula hal ini benar-benar mampu membuat guru merasa dihargai dan dia akan berusaha keras untuk memperbaiki kinerjanya agar optimal. Penghargaan bukan hanya berasal dari materi saja, namun semua perhatian sekolah bagi para guru selalu dirasakan sebagai motivasi terbesar bagi kemajuan sekolah dan mutu pendidikan.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Data tentang Perencanaan Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Pada dasarnya dalam suatu manajemen kegiatan selalu disusun secara sistematis. Dinyatakan bahwa “manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”¹⁵³ Dalam pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun juga memegang teguh prinsip tersebut. Dimulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan juga dilaksanakan dengan runtut. Hal ini pula tergambar dari perencanaan yang kegiatan yang ada di sana.

Fungsi perencanaan menurut Terry: Perencanaan (planning) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.¹⁵⁴ Teori ini juga diterapkan dalam perencanaan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sebagai berikut: berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai perencanaan pengembangan

¹⁵³ Suharsaputra, Administrasi, 5-6.

¹⁵⁴ Ibid.

self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, diperoleh data sebagai berikut: sebagaimana data yang diperoleh peneliti dalam perencanaan pengembangan self-esteem pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, terdapat beberapa tahapan yang dilalui diantaranya: 1. menentukan tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pengembangan self-esteem; 2. Menentukan strategi yang dilakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengembangan self-esteem guna mencapai tujuan; 3. Mempertimbangkan alokasi waktu dan segala sesuatu yang akan dibutuhkan; 4. Menyesuaikan dengan kondisi yang tepat; 5. Standar apa yang harus dipenuhi seorang pendidik; 6. Menetapkan bentuk-bentuk kegiatannya serta menyusun kegiatan dan kemudian ada pemetaan kegiatan; 7. Dalam tahap perencanaan pun harus tetap dilakukan evaluasi. Ini bermanfaat untuk mengantisipasi kemungkinan kendala yang akan muncul ketika pelaksanaan pengembangan self-esteem tersebut.

Setelah mendialogkan antara teori dan paparan data di atas, maka dapat dijelaskan bahwa di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo memahami bahwa tujuan memang menjadi sorotan utama dalam perencanaan. Untuk kemudian ditentukan langkah-langkah sebagai suatu strategi untuk mencapai tujuan. Tidak kalah pentingnya dalam tahap ini adalah bagaimana mempersiapkan segala kebutuhan yang akan mendukung berjalannya kegiatan. Evaluasi pada tahap awal bermanfaat sebagai prediktor sebagai suatu upaya untuk mengantisipasi kendala-kendala yang diperkirakan akan muncul. Bagaimana merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan serta pemetaan kegiatan akan mempermudah semua anggota yang terkait di dalamnya.

Fungsi perencanaan adalah: Menetapkan tujuan dan target; Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target tersebut; Menentukan sumber-sumber

daya yang diperlukan; Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target.¹⁵⁵ Jika dilihat dari teori dan fakta yang ada mengenai perencanaan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada kesesuaian diantara keduanya. Dalam perencanaan suatu kegiatan memang harus disusun sesistematis mungkin agar nantinya kegiatan tersebut dapat berjalan lancar. Dapat diketahui penetapan standar menjadi patokan utama dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Berhasil tidaknya suatu kegiatan dapat dilihat dengan membandingkan antara standar dengan hasil yang dicapai.

Untuk bentuk-bentuk kegiatan pengembangan self-esteem pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu pengembangan diri dan pengembangan karir. Pengembangan diri itu terkait kepribadian pendidik, seperti adanya pembinaan melalui *liqo'*. Sedangkan dalam pengembangan karir ini terkait pengembangan kompetensi. Kegiatannya diantaranya adalah kalau intern sekolah kita ada yang namanya IHT (In House Training) dan juga program parenting dimana dalam kegiatannya ini guru dilatih untuk memanajemen kegiatan sedemikian rupa hingga tujuannya bisa tercapai, mengadakan workshop terkait peningkatan kompetensi guru serta yang berkaitan dengan pengembangan harga diri pendidik, mengikutkan guru dalam pelatihan-pelatihan, dan bagi guru pemula ada program induksi guru pemula yang khusus diadakan di sekolah. Selain itu ada pula upgrading yang khusus dilaksanakan bagi para guru.

¹⁵⁵ Kompri, Manajemen, 17.

Untuk model pembelajaran di TKIT 2 Qurrota A'yun juga memiliki pengaruh yang besar bagi usaha pengembangan self-esteem pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik. Yakni model BCCT (Beyond Centers and Circle Times = sistem sentra & saat lingkaran) atau Sentra. Hal ini dikarenakan dalam model pembelajaran ini berusaha memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kreativitas. Karena tanpa kreativitas model pembelajaran ini tidak akan berjalan lancar. Guru harus selalu kreatif untuk setiap harinya, ini yang membedakan dengan model pembelajaran klasikal. Selain itu juga sebagai wadah untuk mempersiapkan pendidik agar memiliki kompetensi yang lebih baik. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan pendidik mampu berlatih manage kegiatan sedemikian rupa, sehingga tujuannya dapat tercapai. Pemberian penghargaan kepala sekolah kepada kinerja guru salah satunya dengan cara pemberian reward, mengadakan lomba-lomba bagi guru. Membangun komunikasi yang efektif diwujudkan dengan keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan dan membantu kesulitan yang dialami oleh guru, selalu memberi motivasi, memberi wawasan tentang pembelajaran yang inovatif, mengikuti guru dalam lomba pembelajaran inovatif.

Ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan pendidik, sedangkan motivasi kinerja digunakan menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.¹⁵⁶ Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi pendidik itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan

¹⁵⁶ Ibid., 80.

sebagaimana yang tergambar dalam bentuk pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo di atas.

Tujuan dari diadakannya berbagai kegiatan tersebut selain yang telah tersebut di atas, juga agar pendidik semakin merasa percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam setiap pekerjaan dan agar mereka memiliki harga diri yang positif, dan percaya bahwa mereka mampu melaksanakan dengan baik pada setiap tugas yang akan dijalankannya. Pentingnya kegiatan tersebut adalah agar pendidik semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehari-hari. Serta untuk membangkitkan semangat pendidik, memperluas pengetahuan guna meningkatkan kinerja pendidik.

Dari paparan data di atas dapat dilihat secara jelas bahwa dalam pengembangan self-esteem di sana sangat menekankan prinsip pengembangan yang digunakan sebagai standar keberhasilan. Prinsip pengembangan ini sungguh-sungguh diperhatikan. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari teori yang mengatakan bahwa “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan”. Istilah pengembangan menunjukkan kepada suatu kegiatan yang menghasilkan suatu cara yang baru dimana suatu kegiatan tersebut mengandung penilaian dan penyempurnaan terhadap cara tersebut akan terus dilakukan, pengertian pengembangan ini berlaku juga dalam bidang pendidikan.¹⁵⁷

Di sini berarti istilah pengembangan mengisyaratkan adanya usaha untuk meningkatkan suatu kemampuan agar lebih baik dari keadaan semula. Harapan

¹⁵⁷ Gunawan, Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Bandung: Alfabeta, 2012), 34.

serta tujuan yang disampaikan oleh informan menandakan bahwa sekolah menginginkan terjadinya perubahan yang lebih baik bagi para pendidik. Peningkatan kinerja pendidik menjadi salah satu perhatian utama bagi sekolah. Agar nantinya dapat menghasilkan kualitas pendidikan baik bagi anak-anak.

Semua kegiatan pencanaan pada dasarnya melalui empat tahap:¹⁵⁸ 1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan menetapkan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau lembaga. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, akan menggunakan sumber-sumber daya secara tidak efektif. 2) Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan disposisi organisasi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. 3) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Hal ini dilakukan untuk mengukur kemampuan suatu lembaga dalam mencapai tujuan dengan mengetahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan, atau yang mungkin menimbulkan masalah. 4) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik di antara berbagai alternatif yang ada.

Melihat kondisi saat ini memiliki pengaruh besar dalam tahap perencanaan sebagaimana yang diuraikan di atas, bahwa perumusan keadaan saat ini menjadi salah satu tahapan dalam perencanaan pengembangan self-esteem di TKIT 2

¹⁵⁸ Ibid., 20.

Qurrota A'yun Ponorogo. Pemahaman akan posisi organisasi sekarang ini serta tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut keberhasilan kegiatan di waktu yang akan datang.

Setelah di analisis, tahapan-tahapan dalam perencanaan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo di atas sesuai dengan teori perencanaan pengembangan self-esteem yang ada dalam kajian teori pada bab II.

B. Analisis Data tentang Pengorganisasian Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Rencana yang baik akan gagal tanpa adanya implementasi yang baik. Dimulai dengan mengorganisasikan: proses mengatur tugas-tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan aktifitas dari seluruh individu dan kelompok untuk dapat mengimplementasikan rencana. Melalui pengorganisasian, manajer menjalankan sebuah rencana kedalam bentuk aksi atau pekerjaan dengan memilah-milah pekerjaan. Penyusunan personel, dan mensupport mereka dengan teknologi dan sumber daya lainnya.¹⁵⁹ Hal ini terinclude dalam pengorganisasian pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun. Sebagaimana data berikut: dalam tahap pengorganisasian ini, ditentukan pula dalam rapat mengenai pembentukan struktur kepanitiaan/struktur kepengurusan, pembagian tugas, menentukan koordinator atau penanggung jawab dari setiap kegiatan, menetapkan tema sesuai kondisi saat ini, menentukan narasumber, dan

¹⁵⁹ Kompri, Manajemen, 23-24.

dalam tahap perencanaan ini kepala sekolah tetap berusaha menyelipkan motivasi agar mampu manumbuhkan semangat guru.

Perencanaan yang sudah dibuat pada dasarnya untuk dilaksanakan, dan untuk itu diperlukan pengaturan hubungan diantara berbagai sumber daya yang ada. Dalam hal ini pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka bekerjasama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Data di atas juga sesuai dengan teori berikut: pengorganisasian dapat diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk membantu orang-orang mencapai tujuan organisasi.¹⁶⁰ Dari definisi tersebut jelas bahwa pengorganisasian merupakan penentuan siapa pihak-pihak yang akan diberi tugas untuk melaksanakan rencana yang sudah disusun serta bagaimana mekanismenya.

Kegiatan yang ada di sana juga mencerminkan prinsip pengorganisasian yakni: kepala sekolah berusaha membangun komunikasi yang efektif yang diwujudkan dengan keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan dan membantu kesulitan yang dialami oleh guru, selalu memberi motivasi, memberi wawasan tentang pembelajaran yang inovatif. Berikut ini karakteristik sistem kerja sama dalam organisasi, antara lain: (a) ada komunikasi antara orang yang bekerja sama, (b) individu dalam organisasi tersebut mempunyai kemampuan untuk kerja sama, dan (c) kerjasama tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan.

¹⁶⁰ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), 49.

Sedangkan menurut Chester L. Barnard, organisasi mengandung tiga elemen yaitu: kemampuan untuk bekerja sama, tujuan yang ingin dicapai, dan komunikasi. Dalam kondisi ini guru harus bisa berkomunikasi secara efektif.¹⁶¹

Tahap-tahap atau langkah-langkah manajemen dalam membentuk kegiatan pada proses pengorganisasian meliputi: menetapkan sasaran, manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai; penentuan kegiatan-kegiatan, pengelompokkan kegiatan-kegiatan, pendelegasian wewenang, perincian peranan perorangan, tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi dan apa yang akan dicapai; bagan organisasi, artinya manajer harus menetapkan bagan atau struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan.¹⁶²

C. Analisis Data tentang Pelaksanaan Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Sebagaimana data yang diperoleh peneliti di lapangan mengenai pelaksanaan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, setelah di analisis terlihat ada kesesuaian dengan teori yang tertera pada bab II. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini:

Dalam tahap pelaksanaan/penggerakan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo menunjukkan bahwa penggerakan atau pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, sebab dengan fungsi ini maka rencana dapat terlaksana dalam kenyataan. Akan tetapi, diperlukan pula pembinaan dan pemberian motivasi agar seluruh komponen

¹⁶¹ Kompri, Manajemen, 23.

¹⁶² Ibid.

dalam organisasi dapat menjadikan proses pencapaian tujuan organisasi sebagai suatu bagian integral dalam pencapaian tujuan masing-masing, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan lancar. Hal ini diungkapkan pula dalam teori yang mengatakan bahwa pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran.¹⁶³

Penggerakan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis. Menurut Syaiful Sagala, penggerakan adalah usaha membujuk orang melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan penuh semangat mencapai tujuan institusi. Menggerakkan berarti merangsang anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas secara antusias dan penuh semangat sebagai wujud dari kemauan yang baik. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan personel sehingga semua program kerja institusi terlaksana. Cara terbaik untuk menggerakkan para anggota organisasi adalah dengan cara pemberian komando dan tanggung jawab utama para bawahan terletak pada pelaksanaan perintah yang diberikan itu. Penggerakkan merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya dengan jalan mengarahkan dan memberikan petunjuk agar mereka mau melaksanakan tugasnya dengan baik menuju tercapainya tujuan yang telah ditentukan bersama.¹⁶⁴

¹⁶³ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 46.

¹⁶⁴ *Ibid.*, 24.

Data di lapangan menyatakan bahwa: selain pemberian motivasi, adanya wawasan mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, terlebih yang akan dihadapi oleh guru dan orang tua serta ada wawasan mengenai pemecahan masalahnya. Dalam pelaksanaan pengembangan self-esteem ini para guru terlihat antusias serta memperhatikan penuh materi yang disampaikan.

Dalam tahapan ini, dibutuhkan soliditas penuh dari setiap elemen yang ikut andil di dalamnya. Aspek terpenting dalam tahap *actuating* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo terletak pada pemberian motivasi kepada para pendidik, terkait peningkatan kompetensi, kinerja dan lain sebagainya. Hal di atas diperkuat dengan pernyataan bahwasannya dalam tahap pelaksanaan ada pemberian motivasi, agar pendidik menjadi lebih antusias dan bersemangat. Selain itu, para guru juga bisa *sharing* di sini.

Setiap acara ataupun kegiatan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, termasuk juga untuk kegiatan pengembangan self-esteem selalu ada pembagian tugas. Sebagaimana tertera dalam data yang peneliti dapat dalam perencanaan di atas. Dalam pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab atau koordinator adalah yang berperan besar. Namun, koordinator tetap berkoordinasi dengan kepala sekolah. Jadi, guru yang ditunjuk sebagai penanggung jawab harus berusaha keras bagaimana caranya agar dalam pelaksanaan kegiatan semua anggota bisa kompak. Di sini guru belajar untuk tidak mengandalkan kepala sekolah sebagai *center*. Selain memotivasi anggota lain, guru juga berusaha untuk memotivasi dirinya sendiri. Hal ini dimaksudkan agar mereka yakin dengan kemampuan mereka

sendiri dan mengembangkan self-esteemnya. Guru berlatih memberikan instruksi dalam tahapan ini.

Fungsi pergerakan diantaranya: mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan dan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.¹⁶⁵ Pergerakan (actuating) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.¹⁶⁶

Di TKIT 2 Qurrota A'yun memiliki cara tersendiri dalam usaha pengembangan self-esteem pendidik. Pengembangan self-esteem ini dimanajemen sedemikian rupa agar usaha ini bias mendorong kinerja para pendidik. Untuk usaha ini tentunya memiliki tahapan-tahapan tersendiri sebagai berikut: di sini peran kepemimpinan sangat berpengaruh bagi emosional anggota.

Tahapan tersebut: di sana untuk menjadi seorang pendidik, pertama, melalui relawan (tidak terikat secara kepegawaian); kedua, guru kontrak; ketiga, guru tidak tetap; keempat, guru tetap. Sebelum diterima sebagai guru tetap, ada tes tersendiri dari yayasan. Diantaranya wawancara, membaca al-Qur'an, tentang ibadah serta pengalamannya. Mungkin tahapan-tahapan di atas memang serupa dengan sekolah lain. Namun, meski dalam tingkatan TK prosedur ini sangatlah diperhatikan di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Jadi, pendidik di sana harus benar-benar siap dalam membimbing anak-anak. Jika kinerjanya kurang akan ada

¹⁶⁵ Kompri, manajemen, 17.

¹⁶⁶ Suharsaputra, Administrasi, 7.

ketetapan tersendiri dari yayasan. Sebagai relawan memang pekerjaannya kurang dalam pengembangan kompetensi dan pengembangan dirinya.

Akan tetapi, ada wadah tersendiri untuk tetap mengembangkan kemampuan mereka yakni melalui *liqo'*. Selain dari *liqo'* kepala sekolah juga memiliki format tersendiri sejak awal kepemimpinan beliau. Ini dimaksudkan agar kompetensi para guru bisa merata sekaligus mengembangkan kompetensinya. sebelumnya setiap kelas dipegang oleh dua orang guru yakni sabagi wali kelas dan guru pendamping. Di awal beliau sebagai kepala sekolah maka semua guru harus jadi wali kelas. Jadi kemampuan tiap guru bisa dikembangkan.

Dalam tahapan inipun, tetap ada evaluasi dalam pelaksanaannya. Dari pelaksanaan dapat dilihat bagaimana guru dalam menggerakkan teman, bagaimana berkomunikasi dengan teman dan kepala sekolah, ini juga sebagai salah satu pengawasan kepala sekolah dalam pelaksanaan. Hal ini juga untuk menentukan besar kecilnya reward bagi guru sesuai dengan kinerjanya.

Reward ini tidak dilihat dari basar kecilnya materi, akan tetapi bagaimana perhatian sekolah bagi para guru. Sekolah mengadakan lomba-lomba khusus intern sekolah untuk memotivasi guru. Di antaranya adalah lomba membuat APE, lomba setting kelas, pengumuman skor tiap guru.¹⁶⁷ Dari kegiatan tersebut nanti akan bisa dilihat bagaimana kinerja guru dan ada apresiasi tersendiri dari sekolah bagi guru berprestasi.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan/penggerakkan (*actuating*) tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi

¹⁶⁷ Observasi, Bentuk Pelaksanaan Pengembangan Self-Esteem, 03 Juni 2016.

kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan (actuating) ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika : (1) merasa yakin akan mampu mengerjakan, (2) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (3) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak, (4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan (5) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

D. Analisis Data tentang Evaluasi Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Dalam suatu kegiatan atau proses apapun tentunya tidaklah terlepas dari berbagai kendala yang dihadapi. Untuk pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo juga menghadapi beberapa permasalahan. Demi keberhasilan serta kelancaran kegiatan ini selalu diupayakan penyelesaian atau alternatif solusi terbaik untuk menyelesaikannya. Kendala-kendala ini bisa diidentifikasi melalui tahap evaluasi dalam kegiatan ini. Berikut data dari hasil observasi di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Setelah di analisis dapat dilihat bahwa tahap evaluasi di sana termasuk dalam beberapa asas-asas atau prinsip pengendalian atau pengawasan sebagai berikut.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Ibid., 25-26.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel mengemukakan prinsip tercapainya tujuan (principle of assurance of objective). Pengendalian harus diujikan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindarkan penyimpangan atau deviasi dari perencanaan. Prinsip efisiensi pengendalian (principle of efficiency of control). Pengendalian efisiensi bila dapat menghindarkan deviasi-deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang di luar dugaan; prinsip tanggung jawab pengendalian (principle of control of responsibility). Pengendalian hanya dapat dilaksanakan apabila manajer dapat bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan rencana; prinsip pengendalian terhadap masa depan (principle of future control). Pengendalian yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan, penyimpangan, perencanaan yang terjadi, baik pada waktu sekarang maupun pada masa yang akan datang; prinsip pengendalian langsung (principle of direct control).

Teknik kontrol yang paling efektif adalah manajer mengusahakan adanya bawahan yang berkualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah. Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan ialah mengusahakan sedapat mungkin para petugas memiliki kualitas yang baik; prinsip refleksi perencanaan (principle of reflection of plan). Pengendalian harus berusaha disusun dengan baik dan sistematis, sehingga hal tersebut berhasil mencerminkan karakter serta susunan perencanaan yang baik pula; prinsip pengendalian individual (principle of individuality of control). Pengendalian dan teknik pengendalian haruslah sesuai dengan kebutuhan manajernya; serta prinsip pengawasan terhadap poin-poin strategis atau (principle of strategic point

control). Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan perhatian yang ditentukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam suatu organisasi atau lembaga; prinsip peninjauan kembali (principle of review). Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali, agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan; prinsip tindakan (principle of action). Pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran rencana organisasi, staffing, dan directing.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di TKIT 2 Qurrota A'yun 2 Ponorogo, maka diperoleh informasi mengenai evaluasi pengembangan self-esteem yang secara rinci akan dijelaskan dalam pembahasan ini. Untuk tahap evaluasi ini di sana ada yang diadakan dalam jangka harian, mingguan dan jangka satu semester. Untuk penilaian harian diantaranya rekapitulasi penilaian kinerja harian guru. Yang memuat point yang harus dicapai bu guru, dimulai dari persiapan mengajar, RPP, performa, seragam, kedisiplinan dan lainnya. Selain itu ada *mutaba'ah yaumiyah*, ini untuk menilai kepribadian bu guru. Ada kolom-kolom yang harus diisi secara jujur. Misalkan capaian yang harus dicapai, tilawah al-Qur'an, shaum sunnah, ikut pembinaan atau tidak selama satu minggu itu, qiyamullail, membaca buku, dan ini harus diisi sesuai kenyataan. Ada juga finger print, yang memantau kedisiplinan guru. Model penilaian ini dinamakan model penilaian kinerja terpadu. Jadi, selain menggunakan penilaian dari pemerintah satu semester sekali di sana juga ada penilaian harian. Sebagaimana pemaparan ibu kepala sekolah sebagai berikut:

Tahapan evaluasi di mulai dari jangka harian, mingguan dan satu semester. Untuk yang jangka harian seperti yang disampaikan ibi kepala sekolah di atas. Sedangkan untuk jangka mingguan ada rapat evaluasi pekanan dan rapat kerja

sebagai wadah evaluasi jangka satu semester. disana nanti ada motivasi dari kepala sekolah. Ada pengarahan dari kepala sekolah agar kinerja guru menjadi lebih baik. Forum ini, juga menjadi wadah mencurahkan pengalaman guru ketika satu pekan mengajar, jika nantinya ada permasalahan, maka akan didiskusikan bersama. Kepala sekolah juga berusaha memberikan solusi dari permasalahan yang muncul. Sehingga, para guru bisa mengoreksi di aspek mana yang harus dikoreksi untuk kemudian dibenahi.

Hal ini senada dengan pernyataan berikut ini mengenai fungsi controlling sebagai bentuk evaluasi kegiatan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo yaitu: mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.¹⁶⁹ Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target.¹⁷⁰ Jadi, dalam tahap evaluasi menitik beratkan pada pengawasan bagaimana usaha pencapaian tujuan dan target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Setelah itu, dilanjutkan dengan mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang terjadi. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan.

Evaluasi ini selain untuk mengoreksi hasil pengembangan self-esteem terkait peningkatan kinerja pendidik juga sebagai patokan untuk pemberian reward bagi pendidik. Biasanya kalau dari situ, meskipun guru tidak tahu. Akan tetapi kepala sekolah berusaha mengevaluasi dan mengawasi bagaimana guru

¹⁶⁹ Kompri, Manajemen, 17.

¹⁷⁰ Ibid., 18.

bekerja. Untuk besar kecilnya reward untuk yang banyak berjasa atau prestasinya tentu akan berbeda. Sebagaimana pemaparan berikut:

Dalam evaluasi ditemukan beberapa kendala terkait pelaksanaan pengembangan self-esteem. Pelaksanaan sebenarnya sudah sesuai dengan rencana. Jadi kendala yang munculpun tidak begitu berpengaruh pada pelaksanaannya. Kendala tersebut diantaranya kurangnya koordinasi dari para guru, kurangnya kesadaran dari tiap individu, tapi untuk tanggung jawab koordinator tiap tugas nya tetap baik. Ketidak kompak, perbedaan persepsi tiap guru serta kualifikasi akademik guru, control emosi yang berbeda juga berpengaruh. Hal ini juga menjadi kendala tersendiri dalam pelaksanaan.

Jadi, meskipun secara kelembagaan kompak, namun belum tentu dengan perorangan. Untuk itu, selalu diupayakan bagaimana cara penyelesaiannya. Melalui pemberian motivasi supaya kompak, selain itu juga ada pendekatan personal, dan pendekatan teman sejawat. Membangun komunikasi yang efektif melakukan IHT, mengefektifkan kelompok kerja lembaga sendiri, mengefektifkan pertemuan setiap Jum'at, mengundang narasumber untuk upgrading, dan juga memotivasi guru untuk membaca. Di sekolah menyediakan buku yang diperlukan oleh guru.

Berikut data pada hal serupa dengan bahasa berbeda mengenai kendala tersebut. Menurut beliau perbedaan pemikiran dan konsep, trust mengenai struktur kepengurusan yang tidak sesuai, Tetapi ada penyelesaiannya dengan mengganti yang sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi guru juga berpengaruh dan kurangnya koordinator dari sarpras menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan.

Realitas di atas sebagaimana teori berikut: pengawasan juga diartikan sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberikan petunjuk kepada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Menurut John R. Schermerhorn, fungsi manajemen dalam pengontrolan adalah sebuah proses dalam mengukur penampilan kerja, menimbang hasil terhadap tujuan dan mengambil tindakan yang dibutuhkan dengan benar. Melalui pengontrolan, manajer menjaga kontak dengan semua orang secara aktif dalam pelatihan pekerjaan mereka, berkumpul dan menyampaikan laporan hasil dan kinerja kerja, dan menggunakan informasi ini untuk membuat perubahan yang membangun, pada masa yang dinamis saat ini, control dan penyesuaian tersebut sangat dibutuhkan. Tidak selalu semua hal dapat diantisipasi, dan rencana-rencana harus diubah dan didesain ulang untuk kesuksesan di masa datang.¹⁷¹

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran penting dalam tahap evaluasi ini. Peran tersebut diantaranya memberi saran dan pengarahan, member pembinaan dan memberi motivasi lebih bagi yang harus dibimbing secara intensif. Menilai kinerja masing-masing guru, dan memberi problem solving.

Selain itu, beliau juga selalu berusaha untuk memantau kinerja guru setiap harinya. Pemantauan ini melalui rapat evaluasi pekanan, keliling kelas untuk mengontrol jalannya pembelajaran, mengingatkan dan member motivasi guru ketika mulai kurang bersemangat. Menjadikan evaluasi sebagai wadah untuk sharing pengalaman, mengevaluasi apa yang sudah dilaksanakan serta menyiapkan apa yang harus kita siapkan berikutnya. Misalkan ada silabi yang

¹⁷¹ Kompri, Manajemen, 24-25.

harus kita kembangkan, setelah di sosialisasikan di In House Training juga ditindak lanjuti ketika rapat evaluasi pekanan ini, melaporkan perkembangan anak, dan kendala-kendala apa yang dihadapi, semua disampaikan di sini. Ini sebagai salah satu bentuk penwasawan juga. Jadi, jangan samai kepala sekolah tidak tahu perkembangan apa yang ada, kepala sekolah harus selalu memantau. Dengan begitu guru pun juga merasa diperhatikan, sehingga memotivasi kinerjanya. Selain itu, menerima keluhan dan kesulitan apa yang dialami bu guru selama sepekan ini, mana saja yang mesti diperbaiki, dan saling memotivasi satu sama lain, sekaligus disana ada problem solving.

Hal ini sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Murk yang menyimpulkan ada empat kelompok dasar yang digunakan oleh para peneliti terdahulu dalam teknik peningkatan self-esteem. Acceptance dan positive feedback merupakan bentuk dari penilaian oleh orang lain sebagai seorang yang berharga, yang menghubungkan seseorang dengan komponen self-esteem. Modelling dan problem solving meningkatkan kompetensi dan merefleksikan sumber self-esteem.¹⁷² Dimana nantinya jika cara ini mampu diaplikasikan dengan baik, maka akan berimplikasi pada pengembangan self-esteem guru.

Pengawasan (controlling) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.¹⁷³ Pengawasan dapat diartikan sebagai proses pengamatan terhadap pelaksanaan program-program yang telah

¹⁷² Fi Aunillah dan Maria Goretti Adiyanti, "Program Pengembangan Keterampilan Resiliensi untuk Meningkatkan Self-esteem pada Remaja," dalam Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology Volume 1, No. 1, (April 2015), 48 – 63.

¹⁷³ Suharsaputra, Administrasi, 7.

direncanakan supaya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.¹⁷⁴ Pengawasan merupakan langkah pengendalian agar pelaksanaan dapat sesuai dengan apa yang direncanakan serta untuk memastikan apakah tujuan organisasi tercapai, karena rencana merupakan patokan atau kriteria penting agar pengawasan dapat terlaksana dengan efektif.¹⁷⁵

Kepala sekolah juga bertugas mengamati bagaimana nantinya kompetensi guru pemula harus berkembang dengan baik. Beliau selalu mengamati bagaimana kinerja guru, memberi keleluasaan bu guru untuk sharing dan meminta agar guru baru juga mau sharing dengan guru senior. Agar kekompakan bisa dipupuk dengan baik. Untuk guru pemula kepala sekolah tetap memberi arahan melalui induksi guru pemula. Di sana guru pemula berusaha dibimbing dan dicari apa saja yang belum dikuasai untuk kemudian dibina sesuai kebutuhan.

Dengan demikian, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Selanjutnya dikemukakan pula oleh T. Hani Handoko bahwa proses pengawasan memiliki lima tahapan, yaitu: (a) penetapan standar pelaksanaan; (b) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; (c) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata; (d) pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan; dan (e) pengambilan tindakan koreksi, bila diperlukan.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Suharsaputra, Administrasi, 11.

E. Analisis Data tentang Dampak Pengembangan Self-Esteem (Harga Diri) dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo

Dari setiap kegiatan yang selalu diupayakan bagaimana caranya agar tujuan dapat tercapai. Harapan terbaik selalu menjadi modal utama untuk keberhasilan pengembangan self-esteem ini. Dampak dari kegiatan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo dapat dilihat dari data yang ada di bawah ini:

Upaya pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo tersebut bisa dikatakan sangat efektif dalam hal peningkatan kinerja pendidik. Meskipun dampak ini terlihat secara langsung ataupun tidak langsung. Kegiatan tersebut berusaha memberikan dukungan emosional dan sosial bagi para pendidik dan dapat menjadi salah satu wadah untuk belajar secara langsung bagi pendidik untuk manajemen suatu kegiatan dengan baik. Berikut beberapa dampak dari pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo.

Cara untuk meningkatkan self-esteem (harga diri) adalah: belajar untuk selalu menghargai diri sendiri; belajar untuk menyukai diri sendiri, berarti menyukai menerima diri apa adanya dan belajar untuk mengembangkan potensi yang dimiliki; miliki gambar diri yang positif; yakinkan diri anda kalau anda layak untuk berhasil; lakukan apa yang anda anggap penting. Walaupun anda merasa tidak mampu karena anda malu dan takut, paksakan diri anda untuk melalui proses itu. Percayalah bahwa ternyata diri anda mampu untuk melakukannya; belajar untuk mandiri, tidak tergantung dengan orang lain; jangan menghubungkan harga diri anda dengan kegagalan kesalahan yang anda lakukan.

Tanamkan untuk tidak menyerah pada keadaan; memiliki konsep diri benar tentang harga diri, bahwa harga diri berasal dari dalam bukan dari luar diri kita.¹⁷⁶

Bagi kinerja guru, kegiatan ini sangatlah berdampak positif. Dampak secara langsung terlihat dari semangat guru setelah melaksanakan kegiatan ini. Namun, untuk selanjutnya tergantung bagaimana konsistensi dari setiap guru untuk tetap mempertahankan semangat dalam diri mereka. Karena memang diferensiasi individual selalu menjadi faktor tersendiri bagi kinerja serta keberhasilan setiap orang. Self-esteem merupakan salah satu faktor keberhasilan individu dalam kehidupannya sebagai penilaian terhadap diri sendiri, maka pengembangan self-esteem menjadi bagian penting dalam pendidikan karena diharapkan mampu untuk meningkatkan prestasi dan memproses penemuan konsep diri positif pada jiwa pendidik.

Diantara dampak positif tersebut sebagai berikut: disampaikan di atas bahwa dampak kegiatan ini berdampak baik. Diantaranya guru menjadi lebih semangat dalam mengajar, guru lebih memahami bagaimana pola asuh yang baik bagi anak-anak, guru lebih tahu cara berkomunikasi yang baik seperti apa, bisa membentuk karakter guru, guru lebih mandiri, lebih percaya pada kemampuan sendiri dan tidak lagi selalu bergantung pada guru lain. Untuk kinerja guru semakin membaik, semakin solid, dan bahkan terlihat sangat kompak.

Data di atas sebagaimana teori yang memaparkan bahwa individu yang memiliki harga diri positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya serta tidak cepat-cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan atau ketidaksempurnaan dirinya. Ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil

¹⁷⁶ Arya Utama, Cara Meningkatkan Harga Diri, <http://ilmu psikologi.wordpress.com/2010/01/30/cara-meningkatkan-harga-diri/>, diakses 29 April 2016.

karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sebaliknya, individu yang memiliki harga diri negatif merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga, dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya. Ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya.¹⁷⁷

Keterampilan sosial memberikan bekal bagi seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya termasuk nilai dan norma yang dianut masyarakat bersangkutan. Self-esteem sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan sosial. Jadi, sudah sepantasnya pembentukan self-esteem menjadi bagian dari pengembangan diri oleh sekolah. Sementara ini fakta menunjukkan pembelajaran di beberapa sekolah masih belum banyak menyentuh pada bagaimana mengembangkan self-esteem. Dalam teori psikologi Maslow memiliki gagasan bahwa: “Kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat, yang dirinci ke dalam lima tingkat kebutuhan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri”.¹⁷⁸

Dengan adanya pengembangan self-esteem tersebut, juga membawa manfaat bagi proses penyesuaian dengan perubahan yang ada. Perubahan yang dimaksud tentunya dalam konteks peningkatan dalam proses pembelajaran entah itu dari kurikulum ataupun metode belajar. Sekolah menjadi lebih cepat dalam mengakses perubahan dikarenakan memiliki pendidik yang kompeten dalam tugasnya. Berusaha leading lebih dulu dan tidak menunggu selama perubahan

¹⁷⁷ Ibid., 165-166.

¹⁷⁸ E. Koeswara, *Teori-teori Kepribadian* (Bandung: Eresco, 1991), 124.

tersebut berdampak baik. Berikut pemaparan dari salah satu pendidik di TKIT 2 Qurrota Ayun Ponorogo, yang merasakan besarnya dampak dari kegiatan ini.

Antara hard competence dan soft competence haruslah saling bersinergi. Untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik. Sebagaimana variabel yang memengaruhi kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis”. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang. Terdapat lima jenis kompetensi, yaitu: pertama, knowledge, adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; kedua, skill, adalah kemampuan untuk unjuk kinerja fisik atau mental; ketiga, self concept, adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri; keempat, traits, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten atau situasi atau informasi tertentu; kelima, motives, adalah pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak tertentu. Skill dan knowledge sering kali disebut sebagai hard competence, sedangkan kompetensi self concept, self-esteem, traits dan motives disebut soft competence.¹⁷⁹ Jadi, antara hard competence dan soft competence harus saling bersinergi agar kinerja seseorang optimal.

Dampak positif tersebut terlihat bagi kinerja guru ini menjadi salah satu semangat tersendiri yang mampu membawa kearah pengembangan kompetensi dan kinerja guru. Karena secara psikologis pula hal ini benar-benar mampu membuat guru merasa dihargai dan dia akan berusaha keras untuk memperbaiki

¹⁷⁹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 31-32.

kinerjanya agar optimal. Penghargaan bukan hanya berasal dari materi saja, namun semua perhatian sekolah bagi para guru selalu dirasakan sebagai motivasi terbesar bagi kemajuan sekolah dan mutu pendidikan.

Dampak positif dari pengembangan self-esteem tersebut sesuai dengan ciri-ciri kegiatan pengembangan self-esteem yakni: (a) Kegiatan tersebut dapat untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya harga diri. (b) Kegiatan tersebut memberikan dukungan emosional dan sosial pada individu yang bersangkutan. (c) Kegiatan tersebut membantu pencapaian prestasi oleh individu yang bersangkutan. (d) Kegiatan tersebut membantu penyesuaian diri individu yang bersangkutan.¹⁸⁰ Dari ciri-ciri di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pengembangan self-esteem akan terlaksana dengan baik dan sesuai tujuan yang diharapkan jika mampu memenuhi kriteria yang ada.

¹⁸⁰ Lia Amalia, Cendekia, 51.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat kesesuaian antara teori fungsi perencanaan dengan data mengenai perencanaan pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Teori fungsi manajemen perencanaan meliputi: menetapkan tujuan dan target, merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target tersebut, menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan, menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi pengorganisasian di antaranya: proses mengatur tugas-tugas, mengalokasikan sumber daya dan mengkoordinasikan aktifitas dari seluruh individu dan kelompok untuk dapat mengimplementasikan rencana. Melalui pengorganisasian, manajer menjalankan sebuah rencana kedalam bentuk aksi atau pekerjaan dengan memilah-milah pekerjaan. Penyusunan personel, dan mensupport mereka dengan teknologi serta sumber daya lainnya.
3. Pelaksanaan pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi pelaksanaan atau pergerakan di antaranya: mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada pendidik agar dapat bekerja

secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan dan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan. Penggerakan (actuating) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Evaluasi pengembangan self-esteem dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori manajemen fungsi controlling atau evaluasi di antaranya: mengemukakan prinsip tercapainya tujuan (principle of assurance of objective), prinsip efisiensi pengendalian (principle of efficiency of control), prinsip tanggung jawab pengendalian (principle of control of responsibility), prinsip pengendalian terhadap masa depan (principle of future control), dan prinsip pengendalian langsung (principle of direct control).
5. Pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pendidik sesuai dengan ciri-ciri kegiatan pengembangan self-esteem, yakni: kegiatan tersebut dapat mengidentifikasi penyebab rendahnya harga diri, kegiatan tersebut memberikan dukungan emosional dan sosial pada individu yang bersangkutan, kegiatan tersebut membantu pencapaian prestasi oleh individu yang bersangkutan, kegiatan tersebut membantu penyesuaian diri individu yang bersangkutan. Data pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo juga sesuai dengan teori variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu skill dan knowledge sering kali disebut sebagai hard competence, sedangkan kompetensi self

concept, self-esteem, traits dan motives disebut soft competence. Antara hard competence dan soft competence harus saling bersinergi agar kinerja seseorang optimal.

B. Saran

1. Sekolah disarankan agar lebih menitikberatkan perhatian bagi peningkatan kinerja pendidik. Meskipun dalam proses sebelumnya bisa dikatakan memiliki hasil yang baik. Akan tetapi perlu ditingkatkan kembali dalam hal manajemen kegiatan pengembangan self-esteem (harga diri) agar konsistensi lembaga dapat terbangun secara optimal. Sehingga hal ini dapat berimplikasi pada mutu lulusan yang baik.
2. Pendidik disarankan agar bisa membangun tentang kepemilikan pandangan positif terhadap diri sendiri serta bagaimana menghadapi berbagai permasalahan yang muncul. Pendidik hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran melalui tercukupinya kebutuhan antara hard competence dan soft competence.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai kegiatan-kegiatan pengembangan self-esteem di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Karena selain untuk meningkatkan kinerja pendidik, dapat dimungkinkan ada kegiatan pengembangan self-esteem yang mampu meningkatkan mutu lulusan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafaruddin. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Amalia, Lia. "Peran Keluarga dalam Pembentukan Harga Diri Remaja," Cendekia, 1. Januari-Juni, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Prosedur Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi 2. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Bafadal, Ibrahim. Manajemen Peningkatan Mutu sekolah Dasar: dari sentralisasi menuju desentralisasi. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Baihaqi, MIF. Psikologi Pertumbuhan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Barnawidan Mohammad Arifin, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Damar, Psikologi Self esteem, <http://kesehatan.kompasiana.com/kejiwaan/2013/05/17/psikologi-self-esteem-560873.html>, diakses 02 Januari 2016.
- Desmita. Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Desmita. Psikologi Perkembangan. Bandung: Remaja Rosdakarya, tt.
- Echols, John M. & Hassan Shadily, Kamus Inggris-Indonesia. Cet. 26. Jakarta: Gramedia, 2005.
- Efendi, Usman. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Hakim, Thursan. Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri. Jakarta: Puspa Swara, 2002.
- Hamzah, Nur. Pendidik dan Tenaga Pendidikan . Jurnal MEDTEK Volume 1, Nomor 2. Diunduh dari <http://www.jurnalskripsi.net/pdf/evaluasi-kinerja-tenaga-pengajar>, diakses 10 Januari 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Herabudin. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

- HM, Ahmad Rohani. *Pengelolaan Pengajaran (Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Huda, Ni'amul. Self esteem, <http://uinkediri.co.id/2014/12/contoh-makalah-harga-diri-self-esteem.html>, diakses 03 Januari 2016
- Ju'subaidi. "Memahami Gejala Sosial Via Studi Kasus," *Cendekia*, 1 (Januari-Juni, 2006).
- Koeswara, E. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Eresco, 1991.
- Mahmud. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, tt.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mujib, Abdul. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nurdin, Syarifudin dan M. Basyirudin Usman. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Passer, Michael W. dan Ronald E. Smith. *Psikology the Science of Mind and Behavior Third Edition*. New York: Mc. Graw-Hill Companies, 2007.
- Pawito. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008.
- Prawiradilaga, Dewi Sarma. *Prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2000.
- Santrock, John W. *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 5, Jilid I, terj. Juda Damanik dan Achmad Chusairi. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sisk, Henry L. *Principles of Management: a System Approach to the Management Process*. England: South-Western Publishing Company, 1999.
- Sobur, Alex. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Strauss, Anselm dan Juliet Corbin. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsaputra, Uhar. Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama, 2013.

Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.

Suparlan. Menjadi Guru Efektif. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008.

Swastha, Basu. Azas-azas Management Modern. Yogyakarta: Liberty, 1996.

Tim [Redaksi Kamus](#) Besar Bahasa Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi 3. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Ula, S. Shoimatul. Buku Pintar Teori-teori Manajemen Pendidikan Efektif. Jogjakarta: Berlian, 2013.

Utama, Arya. Cara Meningkatkan Harga Diri, <http://ilmu-psikologi.wordpress.com/2010/01/30/cara-meningkatkan-harga-diri/>, diakses 29 April 2014.

Utari, Rahmania. Upaya Sekolah Dalam Pembentukan Self esteem Siswa melalui Pembelajaran, [upaya_sekolah_dalam_pembentukan_self_esteem_siswa.pdf](#), diakses 16 Desember 2015.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.

-----Manajemen Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Yusuf, Pawit M. Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

