

PENGEMBANGAN *SELF-ESTEEM* SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DI TKIT 2 QURROTA A'YUN PONOROGO

Ririn Nuraini

Institut Agama Islam Riyadlotul Mujahidin Ponorogo

Email: ririnnuraini453@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the planning, organizing, implementation, evaluation and impact of self-esteem development in improving educator performance in TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. It employed qualitative research design. The result of data analysis showed that self-esteem development process in improving educator's performance in TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo in accordance with theory of function of planning, organizing, implementation and evaluation of self-esteem development. The development of self-esteem in TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo has a positive impact in improving the performance of educators as well as supports the development activities of self-development and career of educators. This is in line with the theory of the characteristics of self-esteem development activities and the variables that affect performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan dampak pengembangan *self-esteem* (harga diri) dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo. Desain penelitian ini adalah kualitatif. Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, penelitian ini menghasilkan: proses pengembangan *self-esteem* dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan *self-esteem*. Pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan juga dapat mengcover kegiatan pengembangan diri maupun pengembangan karir pendidik. Hal ini sesuai dengan teori ciri-ciri kegiatan pengembangan *self-esteem* dan variabel yang mempengaruhi kinerja.

Keywords: Management, *Self-Esteem*, Educator Performance

A. Pendahuluan

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 dan inti pembelajaran), serta *received* (peserta didik). Dalam suatu pembelajaran, guru tidak hanya sekedar *transfer of knowledge*, yang terkesan hanya memberikan 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

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.

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 ataupun pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Guru yang inovatif adalah guru yang kerjanya 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 inovasi 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 dicapai. 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

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

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

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

dalam pendidikan karena diharapkan mampu 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 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

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

⁷ Depdiknas, *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.

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 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. Tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah nyatanya masih belum mampu mendongkrak 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

⁸ Ibid.

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.

Hal ini menjadi sebuah *distorsi* yang harus diupayakan *problem solving*nya, sebisa mungkin seorang guru sebagai pendidik harus 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.

Dari penjabaran awal diketahui bahwa, 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. 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 atau karir 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

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

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

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. 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.¹⁰ Dalam pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A’yun Ponorogo juga memegang teguh prinsip tersebut. Dimulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan juga dilaksanakan dengan runtut. Hal ini pula termanifestasi dalam perencanaan 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.¹¹ 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 *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A’yun Ponorogo, diperoleh data sebagai berikut: 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 yang harus dipenuhi seorang pendidik; 6. Menetapkan bentuk-bentuk kegiatannya serta menyusun kegiatan dan kemudian ada pemetaan kegiatan; 7. Tahap evaluasi perencanaan, bermanfaat untuk mengantisipasi

¹⁰Suharsaputra, *Administrasi*, 5-6.

¹¹Ibid.

kemungkinan kendala yang akan muncul ketika pelaksanaan kegiatan tersebut.

Setelah mendialogkan antara teori dan paparan data di atas, maka dapat dijelaskan bahwa 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 suatu upaya untuk mengantisipasi kendala-kendala yang diperkirakan akan muncul. Bagaimana merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan, serta pemetaan kegiatan yang tentunya akan mempermudah pendelegasian tugas bagi 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.¹² 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 bahwa 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 untuk intern sekolah ada yang namanya IHT (*In House Training*) dan juga program *parenting* dimana dalam kegiatannya ini guru dilatih untuk memajemen kegiatan sedemikian rupa hingga tujuannya bisa tercapai, mengadakan *workshop* terkait peningkatan kompetensi guru serta yang berkaitan dengan pengembangan harga diri

¹²Kompri, *Manajemen*, 17.

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.

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 BCCT 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, mengikutkan 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.¹³ Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi pendidik itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan 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.

¹³Ibid., 80.

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. 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.¹⁴ Ini berarti istilah pengembangan mengisyaratkan adanya usaha untuk meningkatkan suatu kemampuan agar lebih baik dari keadaan semula. Harapan 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.

Melihat bagaimana kondisi lembaga 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 Qurrota A'yun Ponorogo. Setelah di analisis, tahapan-tahapan dalam perencanaan pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori perencanaan pengembangan *self-esteem*.

C. 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 ke dalam bentuk aksi dengan memilah-milah pekerjaan. Penyusunan personel, dan mensupport mereka dengan teknologi dan sumber daya lainnya.¹⁵ Hal ini terinclude

¹⁴ Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Alfabeta, 2012), 34.

¹⁵ Kompri, *Manajemen*, 23-24.

dalam pengorganisasian pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun. Sebagaimana data berikut: dalam tahap pengorganisasian, ditentukan dalam rapat mengenai pembentukan struktur kepanitiaan, pembagian tugas, menentukan koordinator dari setiap kegiatan, menetapkan tema yang sesuai, menentukan narasumber, dan dalam tahap ini kepala sekolah tetap berusaha memberikan motivasi agar mampu manumbuhkan semangat pendidik. Perencanaan yang sudah dibuat pada dasarnya untuk dilaksanakan, dan untuk itu diperlukan pengaturan hubungan antara berbagai sumber daya yang ada. Dalam hal ini pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka bekerjasama secara efisien agar memperoleh kepuasan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya pada suatu kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Data di atas juga sesuai dengan teori berikut: pengorganisasian dapat diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk membantu orang-orang mencapai tujuan organisasi.¹⁶ 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.¹⁷ Tahap-tahap manajemen dalam membentuk kegiatan pada proses pengorganisasian meliputi: menetapkan sasaran, manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai; penentuan kegiatan-kegiatan, pengelompokan 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 akan dipergunakan.¹⁸

¹⁶Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), 49.

¹⁷Kompri, *Manajemen*, 23.

¹⁸Ibid.

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

Sebagaimana data yang diperoleh mengenai pelaksanaan pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo, setelah dianalisis 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 pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, sebab dengan fungsi ini maka rencana dapat terlaksana secara riil. 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. Hal ini diungkapkan pula pada teori yang mengatakan bahwa pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran.¹⁹

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

¹⁹Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 46.

ditentukan bersama.²⁰ Data di lapangan menyatakan bahwa 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. Agar pendidik menjadi lebih antusias dan bersemangat. Selain itu, para guru juga bisa *sharing* di sini. Berbagi wawasan mengenai permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan serta pemecahan masalahnya.

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-esteem*nya. Guru berlatih memberikan instruksi dalam tahapan ini.

Fungsi penggerakan 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.²¹ 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: di sini peran kepemimpinan sangat berpengaruh bagi emosional anggota.

Tahapan tersebut: untuk menjadi seorang pendidik, *pertama*, melalui tahap relawan (tidak terikat secara kepegawaian); *kedua*, guru kontrak; *ketiga*, guru tidak tetap; *keempat*, guru tetap. Sebelum diterima sebagai guru

²⁰Ibid., 24.

²¹Kompri, manajemen, 17.

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 tindakan tersendiri dari yayasan.

Akan tetapi, ada wadah tersendiri untuk tetap mengembangkan diri 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.²² 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 mewujudkan 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

²²Observasi, *Bentuk Pelaksanaan Pengembangan Self-Esteem*, 03 Juni 2016.

mendesak, (4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan (5) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

D. 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, selalu diupayakan alternatif solusi terbaik untuk menyelesaikannya. Kendala-kendala ini bisa diidentifikasi melalui tahap evaluasi 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.²³

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 menghindari penyimpangan atau deviasi dari perencanaan. Prinsip efisiensi pengendalian (*principle of efficiency of control*). Pengendalian efisiensi bila dapat menghindari 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 ditunjukan 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

²³Ibid., 25-26.

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, ada yang diadakan dalam jangka harian, mingguan dan jangka satu semester. Untuk penilaian harian diantaranya rekapitulasi penilaian kinerja harian guru, memuat point yang harus dicapai guru. Dimulai dari persiapan mengajar, RPP, performa, seragam, kedisiplinan dan lainnya. Selain itu ada *mutaba'ah yaumiyah*, ini untuk menilai kepribadian 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, di sana juga ada penilaian harian.

Untuk yang jangka mingguan dan semester ada rapat evaluasi pekanan dan rapat kerja sebagai wadah evaluasi jangka satu semester. 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 senada dengan pernyataan mengenai fungsi *controlling* sebagai bentuk evaluasi kegiatan pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo yaitu: mengevaluasi kebarhasilan dalam pencapaian tujuan dan target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.²⁴ Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target.²⁵ 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. Untuk besar kecilnya *reward* disesuaikan dengan kinerjanya.

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, 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.

Realitas di atas sesuai dengan teori berikut: pengawasan juga diartikan sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberikan

²⁴Kompri, *Manajemen*, 17.

²⁵Ibid., 18.

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.²⁶

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 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*.²⁷ Dimana nantinya jika cara ini mampu

²⁶Kompri, *Manajemen*, 24-25.

²⁷Fi Aunillah dan Maria Goretti Adiyanti, "Program Pengembangan Keterampilan Resiliensi untuk Meningkatkan Self-esteem pada Remaja," dalam *Gajah Mada Journal Of Professional Psychology Volume 1, No. 1*, (April 2015), 48 – 63.

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.²⁸ 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.²⁹ 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.³⁰

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.

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

Dari setiap kegiatan pastilah 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 bahwa 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

²⁸Suharsaputra, *Administrasi*, 7.

²⁹Ibid.

³⁰Suharsaputra, *Administrasi*, 11.

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 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.³¹

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: 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.

³¹Arya Utama, *Cara Meningkatkan Harga Diri*, <http://ilmu-psikologi.wordpress.com/2010/01/30/cara-meningkatkan-harga-diri/>, diakses 29 April 2016.

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 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.³²

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 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 psikologis³³ 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 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*.³⁴ Dari ciri-ciri di atas dapat ditarik kesimpulan

³²Ibid.,165-166.

³³Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 31-32.

³⁴ Lia Amalia, *Cendekia*, 51.

bahwa kegiatan pengembangan *self-esteem* akan terlaksana dengan baik dan sesuai tujuan yang diharapkan jika mampu memenuhi kriteria yang ada.

F. Kesimpulan

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.

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 mensuport mereka dengan teknologi serta sumber daya lainnya.

Pelaksanaan pengembangan *self-esteem* dalam meningkatkan kinerja pendidik di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo sesuai dengan teori fungsi pelaksanaan atau penggerakan 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.

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*).

Pengembangan *self-esteem* di TKIT 2 Qurrota A'yun Ponorogo berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pendidikseseuai 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 yang bersangkutan, sehingga *hard competence* dan *soft competence* bisa bersinergi serta kinerja menjadi optimal.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPF, 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.
- Barnawi dan 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](http://kesehatan.kompasiana.com/kejiwaan/2013/05/17/psikologi-self-esteem-560873.html).
- 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>.
- 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>.
- 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 Rosdakarya, 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: CiputatPers, 2002.
- Passer, Michael W. dan Ronald E. Smith. *Psikologi 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, Umar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama, 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajagrafindoPersada, 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. CaraMeningkatkanHargaDiri, <http://ilmupsikologi.wordpress.com/2010/01/30/cara-meningkatkan-harga-diri/>.
- Utari, Rahmania. *Upaya Sekolah Dalam Pembentukan Self esteem Siswa melalui Pembelajaran*, upaya_sekolah_dalam_pembentukan_self_esteem_siswa.pdf.
- 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.

