



MOTIVASI SPIRITUAL DENGAN METODE PEMBINAAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 42 PURWOREJO TAHUN 2020

Achmad Yulianto

SMP Negeri 42 Purworejo, Jawa Tengah, Indonesia

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Dikirim 09-02-2022
Diperbaiki 19-02-2022
Diterima 28-02-2022

Kata Kunci:

Motivasi spiritual
Metode pembinaan
Kinerja guru

ABSTRAK

Peran guru dalam pendidikan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sebuah institusi sekolah. Untuk itu, sudah semestinya guru mempunyai kinerja yang baik. Dalam kenyataannya kinerja guru belum optimal dalam mengemban tugas pendidikan. Penelitian ini bertujuan meningkatkan proses kinerja guru, nilai kinerja guru, perubahan perilaku guru, dan tanggapan positif guru dalam peningkatan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan penelitian tindakan sekolah (*school action research*) dengan menerapkan Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual. Penelitian ini berhasil mencapai indikator kinerja setelah melalui dua siklus. Masing-masing siklus terdiri atas kegiatan: perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kinerja guru meningkat dari siklus I sebesar 89% (kategori sangat tinggi) dan pada siklus II menjadi 96% (kategori sangat tinggi). Rerata Nilai kinerja guru mata pelajaran pada kondisi awal 44,64 dengan sebutan kurang, pada siklus I menjadi 66,82 dengan sebutan cukup, dan pada siklus II menjadi 82,74 dengan sebutan baik. Rerata Nilai kinerja guru bimbingan konseling pada kondisi awal 64,71 dengan sebutan cukup, pada siklus I menjadi 67,65 dengan sebutan cukup, dan pada siklus II menjadi 85,29 dengan sebutan baik. Perubahan perilaku guru pada siklus I mencapai 80% (kategori baik) dan pada siklus II menjadi 92% (kategori sangat baik). Tanggapan positif guru terhadap tindakan Motivasi Spiritual pada siklus I mencapai 85% (kategori sangat baik) dan pada siklus II mencapai 87% (kategori sangat baik). Simpulan yang diperoleh bahwa Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual cukup efektif untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 42 Purworejo tahun 2020.

Ini adalah artikel open access di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis Koresponden:

Achmad Yulianto

SMP Negeri 42 Purworejo, Jawa Tengah, Indonesia
Email: Achmadyulianto66@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Ujung tombak pendidikan adalah guru karena mereka yang berhadapan langsung dengan para peserta didik, berinteraksi, dan mentransfer ilmu pengetahuan dan karakter. Jika

para guru mempunyai kompetensi yang baik dan kinerja yang baik sudah barang tentu tujuan pendidikan akan tercapai. Untuk mencapai amanat pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Sisdiknas peranan guru sangatlah dominan.

Pada kenyataannya kinerja guru di SMP Negeri 42 Purworejo belum sesuai dengan yang diharapkan. Alih-alih guru yang berstatus GTT (Guru Tidak Tetap)/ Guru Honorer guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) juga belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal yang nampak kekurangannya adalah (1) guru belum tertib waktu dalam menyusun administrasi mengajar, (2) guru belum disiplin dalam mengajar, (3) guru kurang memperhatikan kebutuhan siswa, (4) guru belum optimal dalam mengajar, (5) guru belum optimal dalam memberikan penilaian.

Sudah menjadi tugas kepala sekolah untuk memberikan monitoring dan supervisi serta pembinaan kepada para guru. Hal itu sudah dilakukan baik secara individual maupun secara masal, secara formal maupun informal. Namun tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Mereka masih belum maksimal dalam disiplin waktu baik hadir maupun mengajar. Mereka mengajar belum dengan semangat dan dengan persiapan yang baik. Ketika mengajar di dalam kelas para guru juga kurang memperhatikan karakteristik dan kebutuhan para siswa. Beberapa alasan yang dikemukakan para guru adalah (1) lokasi sekolah di pegunungan dan relatif jauh dari akses jalan raya (2) siswa sulit diajak untuk belajar (3) penghasilan GTT kurang memadai.

Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual adalah cara pembinaan dengan menggunakan motivasi spiritual yang diberikan secara terus-menerus berkenaan dengan nilai-nilai agama yang seharusnya melekat dalam setiap pribadi terutama guru. Nilai-nilai itu di antaranya adalah (1) keimanan dan ketaqwaan, (2) keikhlasan, (3) keluhuran budi, (4) hukum timbal balik. Setiap sesuatu tidak berdiri sendiri, artinya ada Sang Maha Pengatur yang Maha Adil yang akan memberi kekuatan dan kemudahan dalam bekerja dan Dia pula yang akan memberi balasan yang baik kepada hambanya yang berbuat baik. Apalagi berbuat baik dalam mendidik dan mengajar kepada para peserta didik: dari mereka tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Diharapkan dengan motivasi semacam itu kinerja guru di SMP Negeri 42 Purworejo meningkat.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah proses kinerja, nilai kinerja, perubahan perilaku, dan tanggapan guru SMP Negeri 42 Purworejo Tahun 2020 setelah menggunakan Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual? Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan proses kinerja, nilai kinerja, perubahan perilaku, dan tanggapan guru SMP Negeri 42 Purworejo Tahun 2020 setelah menggunakan Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual.

Penelitian ini mengkaji peningkatan kinerja guru dengan menggunakan Metode Pembinaan dengan Motivasi Spritual. Adapun konsep-konsep teoritis yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah (1) motivasi spiritual, (metode pembinaan), dan (3) kinerja guru.

Menurut kamus bahasa Inggris, kata motivasi yang berkata dasar *motive* dari kata *motion* yang artinya gerakan atau sesuatu yang bergerak. Praktiko (2012: 125) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan portofolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yakni: materi, intelektual, dan spiritual. Spiritualitas dapat dideskripsikan sebagai sebuah praksis kebebasan, sebuah cara untuk hidup dengan berkonsentrasi pada proses menemukan siapa diri kita dan bagaimana kita ingin berbuat.

Muafi dalam Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius (2013: 2) menyatakan bahwa tingkatan-tingkatan motivasi yang terdapat dalam diri manusia ada tiga tingkatan, yaitu: a) Motivasi Hewani yaitu motivasi memenuhi kebutuhan hidup tanpa memperhatikan bagaimana cara memperolehnya, keadaan dari sesuatu yang diperolehnya, dan cara pemanfaatannya. b) Motivasi Insani yaitu motivasi yang terdapat dalam diri manusia yang

memiliki akal sehat, hati yang bening, dan indera yang tajam. c) Motivasi Rabbani yaitu dorongan jiwa yang terdapat diri seseorang manusia yang telah mencapai tingkat kesempurnaan diri melalui ketaatan yang sangat sempurna dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah swt.

Hasan (2016: 288-289) menyebutkan bahwa spiritual memiliki dua proses, yaitu: 1) Proses ke atas, yang merupakan tumbuhnya kekuatan internal yang mengubah hubungan seseorang dengan Tuhan. 2) Proses kebawah, yang ditandai dengan peningkatan realitas fisik seseorang akibat perubahan internal atau kesadaran diri seseorang. Dimana nilai-nilai ketuhanan akan termanifestasikan keluar melalui pengalaman dan kemajuan diri.

Jalaluddin (2006: 286) menyatakan bahwa dari penjelasan berbagai istilah yang ada dapat ditarik pemaknaan bahwa motivasi spiritual adalah spirit atau kekuatan yang bersifat transedental atau bentuk dorongan dan semangat yang didasarkan pada pengetahuan spiritual yang berasal dari dalam diri manusia. Sedangkan dalam jurnal Yoiz Shofwa (2013: 7) dikatakan bahwa motivasi spiritual adalah dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani (spiritual).

Anshari dalam Yoiz Shofwa (2013: 7) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: 1) Motivasi Akidah 2) Motivasi Ibadah 3) Motivasi Muamalat. Motivasi Akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi Akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Sedangkan Motivasi Ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalah ini mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan), dan kebutuhan tersier (kemewahan).

Dari uraian di atas dapat disederhanakan bahwa yang dimaksud motivasi spiritual dalam penelitian ini adalah dorongan dan kekuatan yang muncul dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan rohaninya yaitu hubungan dengan Tuhannya dan pengamalan ketaatannya dalam bentuk ibadah secara umum maupun secara khusus.

Menurut Arifin (1987: 97) kata metode berasal dari bahasa Yunani "Greek", yakni "Metha" berarti melalui, dan "Hodos" artinya cara, jalan, alat atau gaya. Dengan kata lain, metode artinya jalan atau cara yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer pengertian metode adalah cara kerja yang sistematis untuk mempermudah sesuatu kegiatan dalam mencapai maksudnya (1991: 1126). Para ahli mendefinisikan beberapa pengertian tentang metode antara lain: Purwadarminta dalam bukunya Sudjna (2010: 7) menjelaskan bahwa, metode adalah cara yang teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud dan Tafsir (1996: 34) mendefinisikan bahwa metode ialah istilah yang digunakan untuk mengungkapkan pengertian "cara yang paling tepat dan cepat dalam melakukan sesuatu. Ungkapan "paling tepat dan cepat" itulah yang membedakan *method* dengan *way* (yang juga berarti cara) dalam bahasa Inggris.

Menurut KBBI (2007: 152) bahwa kata pembinaan secara etimologi berasal dari kata bina; pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan/ penyempurnaan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh yang lebih baik. Menurut Tanzeh (2009: 144) pembinaan dapat diartikan sebagai: "bantuan dari seseorang atau sekelompok orang yang ditujukan kepada orang dengan materi pembinaan dengan tujuan dapat mengembangkan kemampuan, sehingga tercapai apa yang diharapkan.

Secara lebih luas Sujana (1992: 57), pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian usaha pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur yang disebut terakhir itu berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Unsur-unsur organisasi itu mencakup peraturan, kebijakan, tenaga penyelenggara, staff dan pelaksana, bahan dan alat (material), serta biaya. Sedangkan menurut Darajat (1976: 36), mengatakan pembinaan adalah: upaya pendidikan baik formal maupun nonformal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras.

Menurut Depdikbud (2011:169), istilah pembinaan guru sebenarnya berasal dari kurikulum SD, SMP, SMA tentang pembinaan guru. Dalam berbagai kepustakaan, baik Indonesia maupun asing sering diistilahkan dengan supervisi. Dalam buku yang dikeluarkan oleh Departemen Agama (1979: 2), pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sabar, terencana, teratur dan terarah serta bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dengan segala aspek-aspeknya. Pembinaan guru berarti serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas dan pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar siswa.

Yang dimaksud dengan metode pembinaan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang yang ditempuh oleh seorang kepala sekolah untuk memberikan layanan profesional kepada para guru agar dapat meningkatkan proses dan hasil pelaksanaan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:20), kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Menurut Masnun dalam makalahnya yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Guru menulis bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Kartono dalam makalahnya “Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi” menulis bahwa kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Majid (2016: 15-16) menjelaskan bahwa kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa;

(8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja guru adalah kemampuan kerja atau hasil kerja guru yang dapat diukur dari spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru yang meliputi empat kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, dan (4) Profesional. Kinerja guru dapat diketahui dari Penilaian Kinerja Guru yang sudah diatur dalam Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik (2012).

2. METODE

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan di SMP Negeri 42 Purworejo, yang beralamat di Desa Watuduwur, Kecamatan Bruno, Kabupaten Purworejo. Penulis mengambil tempat penelitian di SMP Negeri 42 Purworejo karena Penulis melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah di sekolah tersebut. Subjek penelitian adalah kinerja guru SMP Negeri 42 Purworejo Tahun 2020 yang berjumlah 13 guru terdiri dari 7 guru laki-laki dan 6 guru perempuan.

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini dengan teknik pengamatan/ observasi, teknik kuesioner, wawancara, dan dokumentasi foto. Alat pengumpul data atau instrumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang proses tindakan, peningkatan nilai kinerja, perubahan perilaku, dan tanggapan guru.

Untuk validasi data penelitian digunakan teknik triangulasi dari segi sumber data yaitu hasil pengamatan, rubrik, dan hasil kuesioner. Hasil validasi data dengan teknik triangulasi sumber tersebut juga didukung dengan dokumentasi foto yang diambil saat pelaksanaan penelitian tindakan kelas.

Indikator kinerja penelitian ini meliputi (1) Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini berhasil, jika proses kinerja guru minimal mencapai kategori tinggi (71%- 85%); (2) nilai kinerja guru skala 0 - 100 meningkat lebih dari 10 dan mencapai sebutan minimal baik (76 – 90) ; (3) perubahan perilaku guru minimal baik (71% - 85%); (4) rerata nilai tanggapan guru minimal baik (61% - 80%).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil tindakan siklus I dan siklus II, melalui pengamatan dan pemantauan, kuesioner, dan dokumentasi. Sebelum melakukan penelitian, Penulis melakukan pengamatan dan penilaian kinerja guru dengan menggunakan instrumen penilaian disesuaikan atau mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Hasil penilaian kinerja guru tersebut digunakan sebagai nilai kondisi awal.

Siklus I dilaksanakan dalam 2 (dua) kali pertemuan. Pertemuan I dilaksanakan pada pembinaan kinerja guru hari Senin, tanggal 5 Oktober 2020 jam 09.00 – 09.30. Pertemuan II dilaksanakan pada pembinaan kinerja guru hari Senin, tanggal 12 Oktober 2020 jam 09.00 – 09.30. Pembinaan kinerja guru itu menggunakan Motivasi Spiritual. Pada pertemuan I menggunakan motivasi aqidah dan pada pertemuan II adalah motivasi ibadah. Proses pembinaan berjalan sesuai dengan skenario pembinaan yang telah disusun. Waktu pembinaan siklus I yaitu mulai saat motivasi diberikan sampai dua minggu dengan melakukan dilakukan dan pengamatan dan pemantauan.

Hasil pengamatan dan wawancara pelaksanaan siklus I diperoleh hasil (1) pengukuran proses tindakan Motivasi Spiritual mencapai 89% (kategori sangat tinggi) atau sudah mencapai indikator proses kinerja minimal kategori tinggi (71% - 85%); (2) nilai PK guru dengan rata-rata 66,82 dengan sebutan cukup masih dibawah indikator kinerja yang ditentukan yaitu mendapat sebutan minimal baik (76 - 90); (3) perubahan perilaku guru mencapai 80% atau sudah mencapai indikator kinerja yang ditentukan minimal baik (71% - 85%), dan (4) hasil tanggapan guru mencapai nilai rerata 85% atau sudah mencapai indikator kinerja yang ditentukan minimal baik (61% - 80%).

Hasil refleksi siklus I digunakan sebagai acuan menyusun perencanaan penelitian siklus II. Penulis mengadakan perbaikan-perbaikan dan persiapan yang lebih matang untuk siklus II. Perbaikan-perbaikan pada siklus II yaitu pertama, Penulis memberikan Motivasi Spiritual kepada sekelompok kecil guru sesuai dengan kebutuhan jenis motivasi. Kedua, pembinaan dalam bentuk sharing atau dua arah. Ketiga, Penulis memberikan pembinaan dengan lebih fokus pada hal-hal yang melatarbelakangi kesulitan dalam meningkatkan kinerja. Melalui perbaikan aktivitas tersebut, Penulis berharap guru akan meningkatkan kinerjanya.

Siklus II dilaksanakan dalam bentuk kelompok-kelompok kecil yaitu menjadi 4 kelompok sesuai dengan jadwal pelajaran guru mengajar sehingga guru berada di sekolah. Masing-masing kelompok mendapat pembinaan 2 (dua) kali tatap muka. Pertemuan dilaksanakan antara tanggal 20 Oktober 2021 - 31 Oktober 2021 selama kurang lebih 15-20 menit tiap kelompok tiap pertemuan. Materi pembinaan dengan Motivasi Spiritual pada siklus II adalah Motivasi Muamalah dan Motivasi Muasaroh. Proses pembinaan berjalan sesuai dengan rencana pembinaan yang telah disusun.

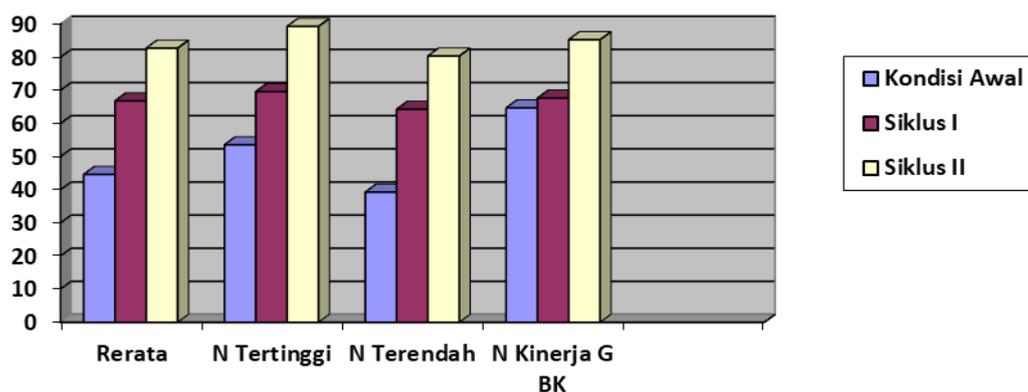
Proses Pembinaan dengan Motivasi Spiritual yang diberikan peneliti pada siklus II dapat diikuti guru dengan baik. Aktivitas guru dalam mengikuti pembinaan Motivasi Spiritual lebih proaktif dan bersemangat. Guru aktif menimpali dan memberikan tanggapan positif selama tindakan. Guru tidak ada yang memberi tanggapan secara negatif. Pada pembinaan dengan Motivasi Spiritual secara perorangan proses pembinaan lebih lancar dan mendapat tanggapan yang lebih baik.

Hasil penilaian pelaksanaan siklus II diperoleh hasil (1) pengamatan proses pembinaan mencapai 96% berarti sangat baik; (2) nilai kinerja guru mata pelajaran dengan rata-rata 82,74 dengan sebutan baik sudah melampaui indikator kinerja yang ditentukan yaitu minimal 76 dengan sebutan baik; nilai kinerja guru bimbingan konseling mencapai 85,29 sudah melebihi indikator kinerja yang ditentukan minimal 76 dengan sebutan baik; (3) pengamatan perubahan perilaku guru mencapai 92% melampaui indikator kinerja yang ditentukan lebih besar dari 85 dan (4) hasil tanggapan guru mencapai nilai rerata 87% atau sudah melampaui indikator kinerja yang ditentukan minimal baik (61% - 80%). Umumnya para guru merasa mendapat pengalaman baru, tidak menyulitkan kinerja, dan dapat mendorong bekerja lebih baik.

Pembahasan secara umum yang **pertama**: proses tindakan. Proses tindakan pada siklus I sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan. Setelah diadakan perbaikan proses tindakan pada siklus II secara bertahap, terjadi perubahan sesuai dengan harapan Penulis. Kinerja guru berjalan lebih baik karena guru menunjukkan perilaku dan respon yang baik selama tindakan berlangsung. Guru mulai aktif di kegiatan sekolah, lebih peduli dengan siswa,

setiap berhalangan selalu memberitahu dan memberikan tugas-tugas produktif. Hasil pengamatan tentang proses tindakan pada siklus I maupun siklus II selalu melampaui indikator kinerja yang ditentukan yaitu minimal kategori tinggi (71% - 85%). Siklus I sebesar 89% dan siklus II sebesar 96% berarti sangat tinggi. Jadi, hipotesis yang berbunyi “dengan Metode Pembinaan dengan Motivasi Spiritual, diduga terjadi peningkatan proses penilaian kinerja guru SMP Negeri 42 Purworejo tahun 2020” dapat diterima.

Kedua: nilai kinerja guru. Untuk melakukan pembahasan nilai kinerja guru antarsiklus, kita cermati dahulu hasil penilaian kinerja guru pada kondisi awal, siklus I, dan siklus II yang tertuang dalam diagram berikut ini.



Gambar 1. Diagram Batang Nilai Kinerja Guru Kondisi Awal, Siklus I, dan Siklus II

Dari diagram nilai kinerja antar siklus tersebut dapat disimpulkan: (a) Rata-rata nilai kinerja guru mata pelajaran pada kondisi awal, siklus I, dan siklus II selalu mengalami kenaikan. Dari kondisi awal siklus I mengalami kenaikan sebesar 22,18 yakni dari 44,64 pada kondisi awal menjadi 66,82. Dari siklus I ke siklus II mengalami kenaikan sebesar 15,92, yakni dari 66,82 pada siklus I menjadi 82,74 pada siklus II; (b) Nilai kinerja guru BK pada kondisi awal, siklus I, dan siklus II selalu mengalami kenaikan. Dari kondisi awal ke siklus I mengalami kenaikan sebesar 2,94 yakni dari 64,71 menjadi 67,65. Dari siklus I ke siklus II mengalami kenaikan sebesar 18,64 yakni dari 67,65 menjadi 85,29. Jadi, hipotesis yang berbunyi “Dengan Motivasi Spiritual dengan Metode Pembinaan, diduga terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMP Negeri 42 Purworejo tahun 2020”, dapat diterima.

Ketiga: perubahan perilaku guru. Perubahan perilaku guru pada siklus I, sudah cukup baik. Walaupun masih ada satu atau dua guru yang masih terlambat datang dan terlambat masuk tetapi tidak terlalu lama sebagaimana pada kondisi awal. Sebagian guru menunjukkan perubahan positif hanya karena terbawa oleh rekan sesama guru dan belum meningkatkan kinerja karena atas dasar kesadaran sendiri. Pengamatan perubahan perilaku guru diperoleh hasil 80% yang berarti telah memenuhi indikator keberhasilan penelitian yaitu minimal baik (71% - 85%). Selanjutnya pada siklus II, para guru mengikuti Motivasi Spiritual secara kelompok dengan lebih aktif karena mereka dapat berdiskusi dan mencurahkan pengalaman pribadinya tentang kinerjanya masing-masing. Penulis melakukan tindakan motivasi sebagai fasilitator curah pendapat. Para guru tidak merasa digurui dan sebagai objek tetapi mereka sebagai subjek. Hasil pengamatan perilaku guru pada siklus II adalah 92% yang berarti sudah melampaui indikator keberhasilan kinerja yaitu minimal baik (71% - 85%). Jadi, hipotesis yang berbunyi “Dengan Motivasi Spiritual dengan Metode Pembinaan diduga terjadi perubahan perilaku guru SMP Negeri 42 Purworejo tahun 2020” dapat diterima

Keempat: tanggapan guru. Rerata persentase tanggapan guru menyatakan jawaban “ya” pada siklus I ada 85% yang berarti sangat baik dan telah melampaui indikator keberhasilan penelitian yaitu minimal baik (61% - 80%). Sedang pada siklus II rerata persentase tanggapan

guru yang menjawab jawaban “ya” meningkat menjadi 87% atau sangat baik dan telah melampaui indikator keberhasilan penelitian yaitu minimal baik (61% - 80%). Jadi, hipotesis yang berbunyi “Dengan Motivasi Spiritual dengan Metode Pembinaan dalam usaha peningkatan kinerja guru di SMP 42 Purworejo tahun 2020 diduga guru memberikan tanggapan positif” dapat diterima.

Beberapa contoh komentar, kritik, dan saran guru terhadap Motivasi Spiritual adalah (R-1) menulis: Menurut saya, Motivasi Spiritual hendaknya dilakukan secara rutin dan terjadwal/ berkala. (R-2 dan R-8) menulis: Motivasinya sudah bagus dan menjadikan pengalaman baru untuk saya. Motivasi muamalah menjadi penyemangat dalam melaksanakan tugas dalam mengajar. (R-3) menulis: Motivasi ini mengingatkan kita betapa pentingnya hidup saling berperilaku dan berbuat kebaikan kepada siapapun, tidak memandang baik itu atasan ataupun bawahan, muslim dan nonmuslim, dan lain sebagainya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Spiritual dengan Metode Pembinaan cukup efektif meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 42 Purworejo Tahun 2020. (1) Proses tindakan Motivasi Spiritual pada siklus II mencapai sebesar 96% dan telah melampaui indikator kinerja. (2) Rata-rata nilai kinerja guru mata pelajaran pada siklus II mencapai 82,74 dan rerata nilai kinerja guru Bimbingan Konseling mencapai 85,29 keduanya telah melampaui indikator kinerja. (3) Perubahan perilaku guru pada siklus II mencapai persentase 92% mencapai indikator kinerja. (4) Tanggapan positif guru pada siklus II mencapai 87% telah mencapai indikator kinerja.

Saran penulis bahwa kinerja guru akan berdampak langsung dengan mutu pembelajaran dan mutu sekolah sehingga perlu senantiasa ada upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah sesuai dengan spesifikasi kondisi sekolah masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI
- , 2005. *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Arifin, Muzayyin. 1987. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bina Aksara
- Bakran dan Dzakiey. 2010. *Psikologi Kenabian*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Agama Republik Indonesia. 1979. *Pola Pembinaan Mahasiswa IAIN*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Pembinaan Guru*. Jakarta: Depdikbud
- Djuju, Sujana. 1992. *Pengantar Manajemen Pendidikan Luar Sekolah, Edisi 1*. Bandung: Nusantara Press
- Ditjen PMPTK. 2012. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru*. Ditjen PMPTK. Kemdiknas
- Hasan. 2016. *Psikologi Perkembangan Islam (Menyingkap Ruang Kehidupan Manusia dari Prakelahiran Hingga Pasca Kematian)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Jalaludin. 2015. *Psikologi Agama (Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip Psikologi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono. 2016. Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 3, No 2.

- Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru: Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Samudera Biru
- Masnun. 2014. *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. <https://garuda.ristekdikti.go.id> 19 Agustus 2020
- Muafi. 2013. *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Relegius: Studi Empirisdi Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*. Yogyakarta: Journal Press
- Pratikno. 2012. *Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi*. <https://www.jurnal.um.ac.id>. 19 Agustus 2020
- Ramayulius. 2017. *Psikologi Agama*. Yogyakarta: Eka Sakti Press
- Salim, Peter et-al. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English
- Shofwa. 2013. Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spriritual Kinerja Relegius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis* Vol 6 No.1
- Supriyono. 2006. *Memahami, Mengukur, dan Melejitkan Finansial Spiritual*. Bandung: FSQ
- Sudjana S. 2010. *Metode dan Tehnik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production
- Tafsir, Ahmad. 1996. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Zakiyah, Darajat. 1976. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang