

Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta

Fu`ad Arif Noor^{1,*}, Sutrisno², Siti Fatonah³

¹STPI Bina Insan Mulia, Yogyakarta, Indonesia

^{2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Author. Email: fuad.arif.noor@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen diri dengan kinerja guru RA berprestasi di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan psikologis yang dilakukan langsung kepada subjek yang diteliti, guna memperoleh semua data yang berkaitan dengan manajemen diri guru berprestasi sehingga dalam pengembangan diri menjadi guru teladan bagi sesama guru. Pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data meliputi mereduksi data, menyajikan, menarik kesimpulan dan menverifikasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Penelitian berhasil mengungkapkan pengaruh manajemen diri guru RA berprestasi di Yogyakarta terhadap kinerjanya mengambil peranan lebih dibanding dengan fungsi manajemen itu sendiri, bagi guru RA berprestasi yang disiapkan awalnya mempelajari juknis terlebih dahulu sampai benar-benar memahami point-pointnya, untuk portofolionya (mencatat dan mencari dokumen sesuai yang dibutuhkan), kemudian dikumpulkan. Setelah yakin dengan portofolionya, baru beralih membuat karya ilmiah. Pengorganisasian bagi guru RA berprestasi yang dilakukan: sesudah data terkumpul baru disusun laporan dan membuat power pointnya, ketika presentasi menggunakan bahasa asing (Inggris atau Arab). Dengan menggunakan struktur inisiasi dan konsiderasi yang mengarah kepada persahabatan, saling percaya menghargai, mempercayai, serta adanya hubungan harmonis dan hangat. Pengawasan yang dilakukan oleh guru RA berprestasi dengan cara mengevaluasi diri dengan melihat output yang diterima juga dari apa-apa yang telah diajarkan. Apakah anak-anak nyaman dan senang saat diajar. Begitu juga saat berinteraksi dengan guru yg lain, tidak ada perubahan baik sebelum dan sesudah menjadi guru berprestasi, justru malah menambah motivasi untuk memaksimalkan kemampuan dengan terus belajar dan menggali informasi serta inovasi dalam mengajar.

Kata Kunci: Pengaruh Manajemen Diri, Kinerja Guru RA Berprestasi

The Effect of Principal Leadership, Work Motivation, and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools

Abstract

This study was to determine the effect of self-management on the performance of outstanding RA teachers in Yogyakarta. This is a qualitative study with a psychological approach that is carried out directly to the subject under study, in order to obtain all data relating to the self-management of high achieving teachers so that in self-development they become a model teacher for fellow teachers. Data collection uses interviews, documentation, and observation. Data analysis techniques include reducing data, presenting, drawing conclusions and verifying. The validity test of the data is done by triangulation technique. The study succeeded in revealing the influence of self-achieving RA teacher self-management in Yogyakarta on its performance taking a role more than the management function itself, for outstanding RA teachers who were prepared initially to study the technical guidelines first to really understand the points, for

portfolios (recording and searching for documents as needed), then collected. After being convinced of his fortune, I just made a scientific paper. Organizing for outstanding RA teachers is carried out: after the collected data has just been compiled a report and made its power point, when the presentation uses a foreign language (English or Arabic). By using the structure of initiation and consideration that leads to friendship, mutual trust respects, trusts, and there is a harmonious and warm relationship. Supervision carried out by RA teachers achieves by evaluating themselves by seeing the output received also from what has been taught. Are children comfortable and happy when taught. Likewise, when interacting with other teachers, there is no change both before and after becoming an accomplished teacher, it actually adds motivation to maximize ability by continuing to learn and explore information and innovation in teaching.

Keywords: *Effect of Self-Management, Performance of Outstanding RA Teachers*

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki cita-cita maupun keinginan yang berbeda-beda, keinginan hidup yang berlainan, sebab setiap insan mempunyai keinginan serta pemikiran berlainan pula. Meraih cita-cita tersebut, diperlukan rencana untuk pengelolaan diri yang baik, tanpa manajemen diri yang baik, cita-cita tersebut sulit untuk diraih. Dalam kajian ini menjelaskan perihal jawaban tentang manajemen diri guru RA berprestasi di Yogyakarta yang terdiri dari prinsip-prinsipnya, fungsi manajemen diri, pengaruhnya terhadap kinerja, dan berbagai faktor yang memengaruhi manajemen diri guru RA berprestasi tersebut.

Setiap guru membutuhkan kebebasan untuk menjadi kreatif dan mengaktualisasikan diri. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Undang-undang R.I. No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1). Pengelolaan diri atau *self management* yaitu prosedur dimana pribadi mengelola perilakunya sendiri. Pada teknik individu ini terlibat pada komponen dasar berupa: memilih strategi yang akan ditetapkan, melakukan dan mengevaluasi prosedur tersebut, dan menentukan perilaku sasaran, serta memonitor perilaku tersebut (Komalasari, Wahyuni, dan Karsih, 2016: 180). Dengan kata lain *self management* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang individu untuk mengontrol dirinya baik dari segi emosi, perilaku, bahkan untuk merubah stimulus.

Kinerja guru sebanding lurus dengan pengembangan kualitas pendidikan, tetapi tidak sedikit guru bekerjanya di bawah standar yang kompetensi telah ditentukan. Bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja kondusif yang terpuji, inilah disebabkan oleh rendahnya gairah kerja, berbentuk seperti grafik sinus yang akan menemui titik jenuh pada suatu saat jika tidak ada upaya kuratif dan preventif baik dari bimbingan atasan maupun dirinya sendiri (Barnawi dan Arifin, 2014: 7).

Guru menjadi salah satu asset dalam pengelolaan sekolah, guru menaruh peranan yang penting karena guru diharapkan selalu bersikap secara profesional dalam pekerjaannya. Kishore (2011: 11) mengatakan bahwa: “*teacher education is the backbone of an education system in a progressing nation and the teacher educator is the pivot in the system of education. Teacher education is also a teacher*”. Hal ini berarti pendidik adalah sebagai tulang punggung dari sistem pendidikan untuk memajukan negara dan pendidik juga sebagai poros dari sistem pendidikan. Pendidik adalah guru yang berperan penting untuk memajukan bangsa melalui pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mempermudah kajian ini perlu dilakukan langkah-langkah penelitian di antaranya: Jenis dan Pendekatan, hal ini dipilihnya kualitatif menjadi jenis penelitian dipakai peneliti dengan menggunakan pendekatan psikologis. Penelitian kualitatif memiliki karakteristik antara lain: alamiah, menggunakan metode kualitatif, manusia menjadi instrumen, analisa data induktif, adanya fokus, deskriptif, lebih mengutamakan prosedur daripada produk, adanya kriteria menjadi keabsahan data, hasil penelitian dipertimbangkan dan disepakati bersama dan desain penelitian bersifat sementara. Taylor dan Bogdan mengartikan metodologi kualitatif menjadi prosedur penelitian yang melibatkan data deskriptif tertulis maupun kata-kata lisan terhadap orang-orang ataupun informan yang dapat diamati (Lexy J. Moleong, 2005).

Peneliti berusaha mengetahui arti peristiwa dalam kaitannya dengan objek penelitian dan situasi penelitian. Pendekatan ini memberi arahan pada makna interpretatif terhadap peristiwa-peristiwa kehidupan guru di sekitar RA. Lexy J. Moleong (2005:9) menyebutkan dengan istilah

“verstehen”. Peneliti berusaha mendekatkan diri ke dalam ranah konseptual obyek penelitian, sehingga pengertian substansial dapat dikembangkan di sekitar wilayah kehidupan sehari-hari di sekitar RA.

Terdapat 3 (tiga) tahapan yang sedang peneliti lakukan dalam mencermati hal tersebut. *Pertama*, Peneliti berusaha masuk dalam tahap reduksi data, ialah tahap mencermati peristiwa-peristiwa yang sedang dikaji; *kedua*, Peneliti berusaha menyusun bagian-bagian peristiwa-peristiwa yang akan dideskripsikan, dengan maksud untuk mendapatkan makna-makna dari peristiwa pada diri obyek penelitian, lalu tahap; *ketiga*, Peneliti masuk dalam transformasi makna, di sini mulai menyusun analisis dan uraian deskriptif (Jhonathan A. Smith, 2013: 45-46).

Dalam penelitian kualitatif, pendekatan psikologis merupakan salah satu teori pendekatan penelitian, melalui memahami dan mendeskripsikan hal yang terjadi pada diri obyek penelitian. Pendekatan psikologis yang dilakukan lebih menekankan pada perilaku kehidupan seseorang, sehingga disebut juga dengan penelitian kualitatif yang menekankan pada keutuhan dan kedalaman data dari obyek yang diteliti, atau juga disebut penelitian naturalistik, karena situasi lapangan penelitian bersifat natural dan dinyatakan apa adanya. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik, karena penelitian ini berupaya menguraikan situasi yang diteliti dalam wujud uraian naratif, di mana masalah pokok penelitian menjadi fokus penelitian (S. Nasution, 2003: 29-31), sementara diuraikan dalam wujud naratif dengan memaparkan uraian-uraiannya bersifat analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Prinsip-prinsip Manajemen Diri Guru RA Berprestasi

Prinsip manajemen diri guru RA berprestasi, menurut Estri Ritah Indriwati:

“Prinsip saya melakukan apa yang sekarang bisa dilakukan, melakukan apa yang sudah menjadi tanggung jawab saya, melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk bersama, belajar, dan belajar, serta terus belajar untuk mengembangkan lembaga”.

Demikian pula menurut ibu Sri Ngadiyati:

“Hidup untuk beribadah, hidup tidak boleh statis, tetapi harus bergerak untuk maju dan lebih baik, serta berfungsi untuk kemajuan diri pribadi dan lembaga saya, menjaga eksistensi lembaga, serta untuk menambah ilmu bagi diri pribadi saya”.

Berbeda dengan yang diungkapkan ibu Rufiyati Ambar Ningrum, bahwa dia berprinsip "lakukan perbuatan baik selama masih ada kesempatan". Artinya di mana ada kesempatan untuk berbuat baik, mengembangkan diri, maka kesempatan tersebut sebaiknya segera diraih karena kesempatan atau peluang yang sama tidak akan muncul untuk kedua kalinya. Kalau ada peluang yang serupa pada waktu yang berbeda, sesungguhnya itu tidak sama dengan kesempatan sebelumnya, karena setiap pergantian waktu keadaan selalu berubah. Banyak hal yang akan didapat ketika kita mengambil kesempatan. Walaupun hasilnya kadang tidak sesuai harapan, tetapi pasti ada pelajaran yang boleh diambil untuk pengembangan diri agar menjadi lebih matang.

Anton Ariyadi dalam manajemen dirinya berprinsip bahwa:

“Bekerja dan belajar dengan jujur, belajar dari pengalaman, tidak menunda pekerja”. Berikutnya “Saya berprinsip senantiasa berusaha agar *Anfa`uhum linnās*, bermanfaat bagi sesama di sekitar lingkungan terutama tempat keberadaan dimana saya berada. Kemudian berlomba-lomba dalam kebaikan atau berpedoman pada *fastabiqu al-khoirāt*, hidup dinamis mengikuti zaman, berjuang terus menerus mencari ilmu untuk menambah wawasan, serta ikhlas dalam bertindak”.

Pentingnya berbagai prinsip dasar dalam penerapan manajemen, yaitu memilih metode kerja, penetapan pengembangan keahlian dan pekerjaan, pemilihan kriteria dan prosedur kerja, memastikan batasan-batasan tugas, membuat dan mempersiapkan tugas secara spesifik, melaksanakan pelatihan serta pendidikan, melaksanakan kisanan dan sistem imbalan itu diharapkan untuk berkembang efektif, efisien, serta produktif kerjanya (Nanang Fattah, 2000: 12). Fayol, perihal hubungannya terhadap prinsip manajemen diri, mengemukakan sejumlah prinsipnya, yaitu: Pertama, klasifikasi atau pembagian kerja. Pekerjaan guru semakin menjadi spesifik, tentu pekerjaan yang dilakukannya juga semakin efisien. Alasan adanya pembagian kerja ini di antaranya Sebagaimana yang dikutip oleh Kadarman & Udaya (1995) adalah: a) Setiap orang mempunyai kecerdasan yang berlainan atau berbeda-beda; b) Setiap jenis lapangan pekerjaan mempersiapkan tenaga ahli yang berbeda-beda; c) Setiap pekerja mempunyai pengalaman kerja yang berbeda; d) Mentalitas perilaku pekerja berbeda; e) Pemakaian waktu berbeda; f). Latar belakang pekerjaan yang berbeda; g) Tingkat jenjang pendidikan yang dimiliki berbeda.

Kedua, otoritas dan tanggungjawab maksudnya adalah bahwa harus ada wewenang atau tanggungjawab yang diterapkan secara proporsional, agar pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga mampu berjalan dengan baik. Dalam konteks ini, seorang manajer yaitu individu yang memiliki wewenang dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, ia memberikan tugas agar orang lain mampu bekerja secara optimal (Saefullah, 2014: 11).

Ketiga, komitmen. Prinsip ini menjadi implikasi dari sikap otoritas dan tanggung jawab atau kewajiban di atas. Setiap anggota organisasi, baik bawahan maupun atasan harus mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan dalam organisasi yang telah diputuskan bersama. Keempat, kesatuan perintah. Komando atau kesatuan perintah yaitu sebuah perintah yang berada di level kepala tertinggi kepada staf atau bawahannya. Setiap anggota harus melaksanakan perintah atau komando dari seorang saja, supaya tidak akan terjadi kekaburan otoritas dan konflik perintah. Kelima, kesatuan arah. Meskipun dalam sebuah organisasi terdiri berbagai divisi atau bagian, namun seluruh pelaksanaannya harus tertunpu pada satu arah tujuan yang sama. Untuk itu, penjelasan perolehan keberhasilan organisasi diberikan kepada salah seorang berlandaskan sebuah perencanaan.

Keenam, prioritas kepentingan (*maṣlahah*) bersama daripada individu. Prinsip ini seperti konsep *al-maṣlahah al-`āmmah* dalam kaidah fiqhnya, yaitu lebih mendahulukan kepentingan umum atau organisasi dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi, daripada mementingkan kepentingan atau keperluan pribadinya. Ketujuh, pemberian kontra prestasi atau remunerasi. Prinsip ini dalam Islam dikenal dengan *al-`ujrah biqadr al-musyaqah*, upah di ukur oleh tingkat kesulitan pekerjaannya. Semakin tinggi jabatan, maka semakin penuh pula tanggungjawab atas kewajiaban yang diembannya. Oleh karena itu, tentu harus diberikan imbalan yang sebanding terhadap beban atau tanggungan kerja yang diembannya tersebut.

Kedelapan, sentralisasi/pemusatan. Prinsip ini didasarkan bahwa setiap organisasi pasti mempunyai pusat wewenang dan kekuasaan instruksi. Kemudian ia akan mendistribusikan wewenangnya kepada bawahannya. Meskipun demikian, tetap penanggungjawab utamanya terpusat pada manajer puncak dalam sebuah organisasi. Manajer yaitu penanggung jawab utama

dan terakhir dari regulasi ketetapan yang diambilnya. Kesembilan, tahapan. Otoritas organisasi bergerak mulai dari tinggi menuju ke rendah. Namun demikian, proses ini tidak boleh menyalahi kapasitas yang dimiliki bawahannya. Sehingga tidak salah kaprah, misalnya, desain produk ke bagian pemasaran, bagian akademik mengurus keuangan. Oleh karenanya perlu adanya sistem pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang secara hierarki tersusun dalam kapasitas yang sama. Misalnya dari desain produk ke bagian pembuatan, dari bagian akademik ke bagian kurikulum, dan seterusnya.

Kesepuluh, teratur. Manusia dan material diletakkan pada tempat sekaligus waktu yang serasi. Artinya, harus ada keteraturan dan ketertiban baik secara material maupun secara sosial. Secara material, misalnya inventaris sebuah organisasi harus terkelola dengan teratur dan tertib. Sementara secara manusia atau sosial, misalnya penempatan guru atau staf harus sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya. Kesebelas, keadilan. Meskipun secara structural terjadi perbedaan, namun demikian seorang manajer harus adil dan akrab dengan bawahannya. Artinya, bukan berarti keadilan di sini diartikan dengan *sama rasa sama rata*. Akan tetapi, harus ada berasas pada kuantifikasi. Misalnya, jika bersangkutan dengan upah, maka dasarnya adalah kedudukannya, bila berhubungan dengan bonus, maka yang diukur adalah prestasinya.

Kedua belas, kestabilan staf. Prinsip ini, berhubungan dengan proses kesinambungan kinerja dalam organisasi. Pergiliran guru atau pekerja yang terlalu tinggi memperlihatkan tidak efisiennya fungsi suatu organisasi. Artinya, semakin sering berganti pejabat, maka semakin buruk dalam sebuah organisasi. ketiga belas, inisiatif. Anggota diberikan kelonggaran untuk menjalankan dan menyusun program kerjanya. Setiap anggota harus didorong untuk mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan kinerjanya. Sehingga tidak tergantung pada atasannya. Terakhir, semangat kelompok. Prinsip ini bertolak dari kesamaan visi serta misi organisasi. Semua komponen dalam organisasi merupakan sistem terpadu. Seluruh guru atau staf organisasi bagaikan jejaring laba-laba yang bersatu sebagai tim yang solid dalam memperjuangkan visi dan misi tersebut. Perihal tersebut mampu dilakukan dengan meningkatkan semangat kelompok, komunikasi yang aktif, dan melakukan wisata bersama.

Fungsi Manajemen Diri Guru RA Berprestasi di Yogyakarta

Fungsi manajemen diri menurut ibu Sri Ngadiyati, “Pengembangan diri saya berfungsi untuk profesionalitas bekerja dan berkarya, serta mensosialisasikan diri dengan sesama”. Senada dalam fungsi tersebut bahwa “Pengembangan diri saya berfungsi untuk menumbuhkan karakter dan kompetensi diri menjadi lebih baik dan menjadi pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari”.

Fungsi Pengembangan diri saya dengan berusaha untuk selalu membantu orang lain khususnya kepada peserta didik sesuai kemampuan saya, dengan profesi saya sebagai guru RA, dengan berdasarkan *hadis* dan ayat al-Qur`an sehingga bisa meningkatkan semangat yang menggebu-gebu bagi saya. Serta untuk meningkatkan kemampuan diri berpikir positif dan berusaha semaksimal mungkin dengan sekuat usaha maupun pikiran tersebut untuk mewujudkan impian dan keinginan Rina Wahyuni.

Pertama, *Planning* (Perencanaan) diri. Pada dasarnya perencanaan itu terjadi disetiap jenis kegiatan. Merencanakan yaitu proses awal menentukan hasil dan cara meraihnya. Dalam organisasi perencanaan akan menentukan, sebab dalam pelaksanaannya perencanaan mengambil peranan penting dibanding dengan yang lainnya.

Bagi guru RA berprestasi yang disiapkan oleh Anton Ariyadi sesuai dengan pernyataannya perihal perencanaan dirinya sebagai berikut:

“Awalnya mempelajari juknis terlebih dahulu sampai benar-benar memahami point-pointnya, untuk fortofolionya saya mencatat dan mencari dokumen sesuai yang dibutuhkan, kemudian saya kumpulkan. Setelah saya merasa yakin cukup dengan

fortofolionya, saya baru beralih membuat karya ilmiah. Kerena saya pernah juara lomba guru sains dan di kurikulum sekolah juga ada pembelajaran sains di setiap tema, maka karya ilmiah saya ambil sains. Kegiatan sains sudah dilakukan per tema jadi saya tinggal mengumpulkan dokumentasi, saya ulang lagi beberapa eksperimennya dan mengamati respon anak-anak yang sesuai dengan 6 aspek kompetensi perkembangan peserta didik”.

Planning atau perencanaan adalah menghubungkan-hubungkan dan menyusun kenyataan yang dihayalkan serta menentukan berbagai langkah yang diinginkan untuk mendapatkan hasil yang ditargetkan. *Planning* (perencanaan) sebagai penentu tindakan waktu mendatang difokuskan kepada hasil yang hendak diraih oleh Individu (Zaini Muchtarom, 1997: 38). Lebih lengkap dari penjelasan tersebut Beishline menguraikan bahwa fungsi perencanaan itu menaruh jawaban terhadap beragam pertanyaan perihal apa, kemudian siapa, dimana, apabila, mengapa, serta bagaimana. Prinsipnya sebagaimana diungkapkan bahwa: Perencanaan menggambarkan apa yang kelak diraih (penetapan waktu kuantitatif) dan jika sesuatu hendak dicapai, maka sesuatu itu diraih dengan siapa yang berkewajiban, dan mengapa hal tersebut harus diperoleh (Manullang, 2005: 48).

Selain itu, *planning* juga bisa diartikan kesemuanya proses penentuan serta pemikiran matang dari berbagai jenis yang hendak dilakukan di waktu mendatang untuk menciptakan hasil yang ditetapkan (Handoko, 2012: 108). *Planning* merupakan sesuatu aktivitas yang hendak diraih dengan cara dan proses, pengambilan keputusan, sesuatu berorientasi masa mendatang, serta rumusan beragam masalah secara tegas maupun jelas (Soebijanto Wirojoedo, 1985: 6). Seseorang sebelum bisa mengorganisasikan, mengawasi atau mengarahkan, mereka harus menyusun rencana-rencana yang menyampaikan arah dan tujuan organisasi, dalam perencanaan memutuskan berbagai hal apa yang akan diputuskan, bagaimana melakukannya, kapan serta siapa yang melakukannya.

Kedua, *Organizing* diri. Pengorganisasian ini menjadi fungsi organik manajemen atau administrasi. Keutuhan proses pengelompokkan banyak orang, tugas-tugas, alat-alat, wewenang dan kewajiban tertentu akhirnya terwujud suatu individu yang bisa digerakkan sebagai satu kesatuan terpadu untuk meraih hasil yang ditetapkan (Siagian, 2014: 116). Untuk mengetahui hakikat organisasi, perlu diberi pengertian tentang organisasi itu. Perhal organisasi ini bisa diartikan sebagai setiap bentuk persatuan antara beberapa orang bahkan lebih bekerjasama untuk sesuatu tujuan bersama serta terikat dengan formal dalam persatuan yang selalu ada hubungan atau kaitannya antara sekelompok orang atau seorang yang dinamakan ketua atau pimpinan atau sekelompok orang lain dengan seorang yang dinamakan bawahan.

Mengorganisasikan merupakan proses mengatur mendistribusikan pekerjaan, sumber daya antar pekerja, wewenang, sehingga bisa meraih sasaran pribadi (Stoner, 1996: 11). Mengorganisasikan yaitu tindakan mengupayakan hubungan perbuatan yang efektif di antara beberapa orang, akhirnya mereka bisa bekerja bersama-sama dengan efisien serta mendapatkan kepuasan individu perihal menjalankan berbagai tugas khusus atas keadaan lingkungan khusus guna meraih sasaran atau tujuan khusus pula (Winardi, 2000: 217).

Organisasi diri berfungsi sebagai alat atau prasarana dari manajemen diri guna meraih tujuan yang ditetapkan, maka terhadap organisasi diri dapat diadakan peninjauan dari dua aspek. Pertama aspek organisasi sebagai wadah daripada sekelompok individu yang bekerja bersama-sama, dan aspek kedua organisasi sebagai proses dari pengelompokan manusia dalam suatu pekerjaan yang efisien (Soedjadi, 1995: 17). Menurut Nanang Fattah (2000:71) proses memilah kerja kedalam beragam pekerjaan yang lebih kecil, melimpahkan pekerjaan-pekerjaan itu kepada orang yang sesuai kemampuannya. Dengan demikian pengorganisasian bisa berarti sebuah proses dimana pekerjaan yang akan diberikan dalam beberapa unsur yang mampu dikerjakan, dan kegiatan mengkoordinasi berbagai tujuan yang dikehendaki guna meraih hasil tertentu (Winardi, 2000: 375).

Pengorganisasian bagi guru RA berprestasi yang dilakukan oleh Anton Ariyadi dalam pernyataannya sebagai berikut:

“Sesudah data terkumpul baru saya susun laporan dan membuat power pointnya, ketika tampil presentasi saya mencoba menggunakan bahasa Inggris, selain ingin menambah nilai karena dari segi portofolio saya kurang maksimal, maka saya coba cari nilai lebih pada presentasinya. Selain itu tujuan lain, adalah mencoba melihat kemampuan dan menambah pengalaman saya saat presentasi dengan bahasa Inggris”.

Ketiga, *Actuating* atau *Motivating* (menggerakkan) diri. Keberhasilan seorang individu dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya atau dalam hal ini diri pribadi. Pribadi yang berhasil yaitu mereka yang sadar dan paham akan kekuatannya yang paling relevan dengan perilakunya pada saat tertentu. Dia benar-benar memahami pribadi sebagai individu, dan kelompok, serta lingkungan sosial dimana mereka berada. Kemampuan untuk memotivasi atau mendorong, mengarahkan, mempengaruhi, dan berhubungan atau berinteraksi dengan bawahannya yang hendak menetapkan kegiatan. Ini berhubungan dengan teknik bagaimana mampu memotivasi para bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya dan kepuasan kinerja diri mereka meningkat. Pengembangan dan pengarahan organisasi diri diawali melalui pemberian motivasi, karena para pimpinan diri pribadi tidak mampu menggerakkannya kecuali individu sebagai bawahan didorong atau dimotivasi agar bersedia mengikutinya (Soebagio Admodiwirio, 2001: 145).

Keempat, *Controlling* diri. Pengawasan atau *controlling* yang juga sering disebut dengan pengendalian yaitu berupa fungsi manajemen diri yang berbentuk melakukan koreksi sehingga hal yang sedang dikerjakan individu mampu ditunjukkan kearah yang sesuai dengan maksud tercapainya tujuan yang ditetapkan sejak awal (Manulang, 2005: 23). Stoner (1996), memberikan pengertian bahwa pengawasan merupakan proses guna menetapkan bahwa pekerjaan sebenarnya cocok dengan kegiatan yang direncanakan.

Pengawasan yang dilakukan oleh guru RA berprestasi dengan cara mengevaluasi diri menurut Anton Ariyadi dalam pernyataannya sebagai berikut:

“Menjadi juara harapan 1 guru RA berprestasi menjadikan acuan bagi saya untuk lebih meningkatkan kinerja terutama dalam mengajar. Tentu evaluasi saya lakukan dengan melihat output yang saya terima juga dari apa-apa yang telah saya ajarkan. Apakah anak-anak nyaman dan senang saat saya ajar, seberapa kemampuan mereka dalam menyerap. Begitu juga saat berinteraksi dengan guru yang lain, tidak ada perubahan baik sebelum dan sesudah menjadi guru berprestasi, justru malah menambah motivasi untuk memaksimalkan kemampuan dengan terus belajar dan menggali informasi serta inovasi dalam mengajar”.

Sistem pengawasan yang dipakai akan mempersembahkan banyak bahan yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan fakta bagaimana suatu proses pengawasan dilaksanakan, dan sistem pengawasan itu terlaksana, untuk membimbing ataukah semata-mata hanya alat untuk membuat-buat kelemahan atau kesalahan orang. Menurut Rufiyati Ambar Ningrum:

“Pengawasan itu membina kreatifitas dan daya kreasi orang atau untuk menakut-nakuti; melihat pengawasan itu menjadi faktor menduga peningkatan produktivitas, atau bahkan menghalangi produktifitas. Sehingga untuk mengontrol diri dan mengevaluasi diri sebagai guru RA berprestasi, dengan teknik bertanya pada teman sejawat dan menerima masukannya”.

Pengaruh Manajemen Diri Guru dengan Kinerja Guru RA Berprestasi

Setiap diri pribadi guru RA berprestasi yang diberi kepercayaan atau tugas untuk mengajar pada suatu lembaga satuan pendidikan RA, diharapkan mampu serta bisa memperlihatkan kinerja yang optimal, memuaskan dan memberikan masukan serta kontribusi yang tinggi terhadap perolehan tujuan satuan pendidikan tersebut. Pada akhirnya pengaruh pengembangan diri dan kinerja yang saya lakukan ialah bisa memberikan kekuatan dan menghasilkan etos kerja yang disebut dengan kerja yang cerdas, kerja keras, serta kerja yang ikhlas bisa menumbuhkan perilaku positif, produktif, serta kontributif (Wawancara dengan Rina Wahyuni, pada 28 Juni 2018).

Anton Ariyadi menyatakan bahwa:

“Pengembangan diri saya dengan kinerja yang telah saya lakukan itu berpengaruh agar lebih menghargai pekerja, lebih semangat dalam bekerja dan menjadi motivasi ketika saya sedang *down*”. Selanjutnya pengaruh manajemen diri dengan kinerja itu: “sangat menunjang kinerja saya, karena dengan pengembangan diri, saya makin tahu dan faham tentang apa yang harus saya lakukan”.

Demikian juga diungkapkan oleh Estri Ritah Indriwati bahwa:

“Pengaruhnya tambah percaya diri dan bersemangat untuk melangkah serta melakukan sesuatu hal demi kemajuan lembaga”.

Guru profesional tentu mempunyai ketrampilan dan pengetahuan yang langsung menyentuh pada permasalahan pusat pendidikan, yaitu wawasan dan ketrampilan perihal berbagai cara menumbuhkan dan mengarahkan proses pertumbuhan yang terbentuk dalam pribadi individu anak didik yang mengalami proses pendidikan. Sebagai seorang guru tentunya memiliki sikap pengabdian dan loyalitas serta tanggung jawab terhadap profesinya. Sebab di bidang ini bersifat dinamis, bergerak terus mencari pengetahuan dan pengalaman agar semakin lama semakin ideal dan sempurna. Jika kesemuanya itu dimiliki oleh para guru, maka dengan sendirinya akan didapat citra baik terhadap profesinya tersebut (Rahani dan Abu Ahmadi, 1991: 104).

Sardiman (2011: 127) mengemukakan secara singkat bahwa seorang guru selain mempunyai kemampuan profesional, guru harus mempunyai kapasitas intelektual yang memadai, memiliki edukasi sosial yang tinggi serta memiliki kematangan dan kedewasaan pada dirinya. Sehingga dapat memenuhi fungsinya selaku pendidik bangsa, dan guru di sekolah serta pimpinan di masyarakat.

Beberapa ciri guru yang mampu menghambat cita-cita pada pendidikan tingkat nasional di antaranya: hipokrit (orang yang suka berpura-pura), enggan dan segan bertanggung jawab atas perbuatannya. Kondisi tersebut semestinya ilmu pengetahuan, seni dan teknologi diberdayakan untuk mempengaruhi sikap dan pola guru berprestasi (Danim, 2003: 91). Kinerja guru menjadi maksimal, bilamana digabungkan atau diintegrasikan dengan berbagai komponen sekolah, baik selaku kepala atau pimpinan sekolah, guru, guru, iklim sekolah, maupun anak didik sebagaimana diuraikan oleh Pidarta (2011: 176). Beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja guru untuk menjalankan tugasnya yang meliputi: a) Kepemimpinan terhadap kepala sekolah, b) Kondisi atau iklim sekolah, c) Harapan atau cita-cita, d) Keyakinan personalia sekolah. Dengan faktor tersebut terlihat bahwa efektivitas kepemimpinan dari kepala atau pimpinan sekolah, hal ini berupa manajemen kepala sekolah, akan berperan aktif dalam menentukan buruk dan baiknya kinerja guru.

Faktor-faktor Mempengaruhi Manajemen Diri Guru RA Berprestasi

Sesuai dengan penjelasan Anton Ariyadi bahwa:

“Faktor lingkungan baik keluarga, teman kerja dan sahabat yang mempengaruhi untuk keinginan saya meraih impian, serta tak ketinggalan dorongan yang kuat dari persatuan guru RA yang terjaring dalam wadah ikatan guru RA baik tingkat cabang Kabupaten maupun tingkat gugus kecamatan Depok”.

Pernyataan tersebut turut serta diamini oleh ibu Estri Ritah Indriwati bahwa yang mempengaruhi manajemen diri saya adalah:

“Faktor keluarga, serta teman selembaga yayasan masyithoh serta khususnya RA tempat saya mengajar”.

Sedangkan berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap pengembangan diri Rina Wahyuni ialah faktor lingkungan, ada 2 intern dan ekstern. Intern dari orang-orang terdekat, suami, ayah, ibu, saudara. Kemudian ekstern dari masyarakat sekitar rumah, faktor pendidikan, serta faktor pertolongan dari Allah SWT.

Bebagai faktor yang mampu mengembangkan manajemen diri, antaranya faktor lingkungan seperti yang dikemukakan oleh Prijosaksono (2003: 72), faktor penting yang mampu mempengaruhi manajemen diri yaitu lingkungan sosial yang menyenangkan, respon atau sikap dari lingkungan akan terbentuk sikap terhadap diri seorang yang dikenal dengan *self attitude*. Karenanya individu memperoleh sikap yang sesuai dan menyenangkan dari lingkungan akan cenderung menerima dirinya, sebaliknya lingkungan dapat menjadi hambatan individu untuk meningkatkan berbagai dorongan dalam dirinya yang dapat mempersulit dirinya untuk menerima diri walaupun individu tersebut sadar akan dorongan dan potensi yang dimilikinya. Hambatan-hambatan yang dihadapinya bisa disadari oleh gender atau jenis kelamin, rasisme, dan agama.

Self-management tidak terbebas dari berbagai faktor yang mempengaruhi di dalam diri sendiri, yaitu; perhatian akan kondisi sosial, waktu, tingkat ekonomi, tingkat akademik pendidikan serta kendala lingkungan yang ada (Ahmad Abdul Jawwad, 2007: 25-36). Selain faktor dari lingkungan sekitar, ada faktor lain yang biasa mempengaruhi manajemen diri yaitu; Kesehatan, keahlian, aktifitas, dan pengakuan diri.

Pertama, kesehatan. Kondisi fisik maupun psikis mempengaruhi individu dalam menjalankan kegiatan harian. Kesehatan fisik sebagai modal pertama bagi diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan, tetapi kesehatan psikis disisi lain menciptakan keadaan mental stabil. Kesehatan seseorang prima kelak menciptakan keseimbangan diri pribadinya, sehingga mempermudah seseorang dalam melaksanakan adaptasi diri. Dikatakan secara khusus bahwa kesehatan pikiran menampilkan kebebasan seseorang dari rasa cemas, depresi, takut, ataupun kegembiraan yang berlebihan. Pola pikir yang sehatpun dapat mendorong pribadi individu memiliki strategi koping akan berbagai masalah yang dihadapi. Oleh karenanya agar tercapai pikiran yang sehat sangat dibutuhkan keteraturan emosi sekaligus perasaan (Rengginas, 2005: 30).

Kedua, keahlian yang dimiliki oleh individu atau ketrampilan pribadi mencerminkan kualitas individu pribadi tersebut. Ada berbagai jenis ketrampilan yang diperlukan dalam kehidupan. Seseorang membuat *planning* dalam kehidupannya, pengertian seseorang akan hal ini menetapkan seberapa jauh seseorang menyusun perencanaan hidupnya. Diri individu dapat memutuskan sebagai orang yang mempunyai beberapa keahlian sekaligus (*a multy skilled person*) atau menjadi orang yang memiliki satu keahlian dibidang tertentu saja (*a specialist*).

Jenis pilihan khusus tersendiri dilakukan oleh individu berikutnya akan mempengaruhi cara individu mewujudkan tujuannya. Berawal dari menentukan tingkatan keahlian, menemukan contoh maupun model yang tepat sampai mencari peluang untuk mengasah keahliannya tersebut.

Ketiga, aktivitas merupakan seberapa jauh seseorang dapat menyelesaikan kegiatan hidupnya dengan terpuji, seperti seberapa jauh kesanggupannya untuk menyusun keputusan serta mengambil alternatif penyelesaian. Seseorang yang mampu meningkatkan aktivitas hidupnya yaitu seseorang yang mempunyai kepekaan terhadap cara pandang atau beragam alternatif serta mempunyai perilaku moral yang agung, sehingga keputusan kegiatannya menitik beratkan pada 2 (dua) hal sekaligus yaitu bermanfaat bagi dirinya dan sekaligus bagi orang lain terutama teman guru sejawat.

Keempat, identitas pribadi menjadikan perihal sangat penting bagi diri seseorang di dalam kesehariannya karena melekat gambaran khas yang dipunyainya. Penjelasan yang lebih khusus, simbol identitas diri ini dinamakan dengan konsep diri. Seberapa jauh pemahaman, pengetahuan, dan penilaian diri seseorang terhadap keadaan dirinya sedang mempengaruhi teknik-tekniknya bertindak. Hal tersebut ini menunjukkan bahwa pentingnya peranan konsep diri yang mempunyai *reference of internal frame* ialah acuan tingkah laku dan cara beradaptasi diri seseorang.

Pribadi seseorang yang unggul dan tangguh sangat diperlukan agar mempunyai manajemen diri yang baik. Douglass dan Douglass (1993: 27) menguraikan ada delapan faktor yang dipenuhi oleh individu bila ingin mempunyai manajemen diri yang baik, yaitu: kehangatan, kecerdasan, keberanian, kemampuan emosi atau kestabilan, tajam dalam berpikir, rasa aman, serta disiplin.

Aspek-aspek Manajemen Diri Guru RA Berprestasi

Berbeda dengan aspek manajemen pada umumnya. Aspek-aspek manajemen diri guru RA berprestasi ini sebagaimana yang dinyatakan oleh Anton Ariyadi bahwa:

“Dalam pengembangan diri saya paling tidak terdapat aspek manajemen diri yang berupa augmentatif, yaitu aspek perilaku saya yang menggambarkan perbuatan meningkat dari sebelum menjadi guru RA berprestasi dengan setelah memperoleh kejuaraan kompetisi yang menempel pada predikat guru RA berprestasi pada diri saya, seperti saya lebih berhati-hati karena semua perilaku saya akan disorot sebagai teladan”. Sekaligus juga terdapat aspek habituatif, yaitu perilaku saya yang menggambarkan perbuatan itu menjadi rutinitas kebiasaan yang sering saya kerjakan”.

Namun Aribowo (2003: 73) menjelaskan aspek dari manajemen diri itu berupa: pertama bagaimana mengelola waktu, kedua hubungan antar sesama manusia, serta ketiga perspektif terhadap diri sendiri, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pertama, mengelola waktu (Manajemen waktu). Memanaj waktu menjadikan hal penting dalam manajemen diri. Bagaikan kebutuhan yang wajib dimanaj sekaligus dikendalikan, waktu secara mutlak diatur serta dikendalikan sebaik-baiknya agar mampu meraih sasaran sekaligus tujuan pekerjaan maupun kehidupan yang efektif efisien. Penjelasan perihal mengelola waktu bisa dimaknai sebagai strategi mengalokasikan waktu sehingga menjadi efektif efisien.

Kedua, hubungan sesama manusia. Jalinan interaksi sesama manusia menjadi pilar penting dalam manajemen diri, sebab individu senantiasa berinteraksi terhadap orang lain dalam setiap bidang kehidupan. Jalinan individu yang harmonis dan erat mampu menjadi sumber pembaruan serta kekuatan yang terus menerus berlangsung. Hubungan seorang pribadi dan orang lain efektif tidaknya sangat mempengaruhi pencapaian berbagai hal terpuji dalam

sisi kehidupannya, dan dalam meningkatkan kehidupan yang lebih bermakna baik itu dalam kehidupan tempat tinggal atau di tempat kerja (Wawancara dengan Anton Ariyadi, pada 23 Maret 2018).

Ketiga, perspektif diri. Perwujudan individu yang mampu memandang dirinya sama terhadap sesuatu yang dipandang oleh guru lain kepada dirinya sendiri. Individu seseorang yang bisa menilai dan melihat dirinya sesuai dengan apa yang dipikirkan dan yang dilihat oleh guru lain pada dirinya yang menunjukkan bahwa individu tersebut jujur dan nyata dalam menilai dirinya.

SIMPULAN

Fungsi Manajemen Diri Guru RA Berprestasi di Yogyakarta yang pertama, Perencanaan diri, sebagai formulasi kegiatan mendatang diarahkan kepada tujuan yang diperoleh oleh guru RA berprestasi. Perencanaan menetapkan apa yang segera diraih (penetapan waktu secara jumlah atau kuantitatif) dan apabila hal itu ditempuh, dimana hal itu diraih, siapa saja yang bertanggung jawab, mengapa hal itu segera diraih.

Kedua, pengorganisasian diri sebagai peranan organik manajemen diri dan administrasi. Kesemua prosedur pengelompokan alat-alat, orang-orang, wewenang dan kewajiban diri, sehingga terwujud sebuah organisasi yang dapat dijalankan sebagai suatu keutuhan guna perolehan tujuan yang ditetapkan yaitu masing-masing Kabupaten mengirimkan duta perwakilannya untuk mengikuti kompetisi pada tingkat wilayah atau daerah provinsi Yogyakarta.

Ketiga, menggerakkan diri sebagai keberhasilan guru RA berprestasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh kepribadiannya. Seorang guru RA berprestasi yang berhasil yaitu mereka yang ingat akan kekuatannya yang paling sesuai dengan prilakunya pada waktu tertentu. Kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, mempengaruhi, serta berinteraksi dengan diri dan sekitarnya akan menetapkan efektifitas. Ini terkait dengan teknik bagaimana dapat memotivasi diri dan teman sejawat atau guru RA lain agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja guru RA berprestasi meningkat.

Keempat, pengawasan diri yang dikenal dengan istilah pengendalian yaitu salah satu peran manajemen yang berupa melakukan revisi sehingga apa yang akan dilaksanakan bawahan mampu diarahkan kejalan yang terpuji dengan maksud terpenuhi tujuan yang ditetapkan semula.

DAFTAR PUSTAKA

- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmadi, A., & Rahani, H. M. (1991). *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi., & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rengginas, D. R. P. (2005). *Peran Manajemen Diri dan Kematangan Emosi dengan Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Fakultas Sekolah Pascasarjana Fakultas Psikologi UGM.
- Danim, S. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Douglass, M. E., & Douglass, D. N. (1993). *Manage Your Time, Your Work, Your Self*. New York: Amacom.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jawwad, A. A. (2007). *Manajemen Diri*. Bandung: Syamil Cipta Media.
- Kadarmas., & Udaya, J. (1995). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kishore, N., (2011). *Job Satisfaction of B. ED. Teacher Educators*. India: Discovery Publishing House PVT.LTD.
- Komalasari, G., Wahyuni, E., & Karsih. (2016). *Teori dan Teknik Konseling*. Jakarta: Indeks.
- Manullang, M. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

- Muchtarom, Z. (1997). *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Al-Amin dan Ikfa.
- Pidarta, M. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prijosaksono, A. (2003). *Self Management Series*. Jakarta: Gramedia.
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjadi, F.X. (1995). *O & M (Organization and methods) Penunjang Keberhasilan Proses Manajemen*. Jakarta: Haji Masgung.
- Stoner, J. A. F. (1996). *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Winardi. (2000). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirojoedo, S. (1985). *Teori Perencanaan Pendidikan*. Yogyakarta: Liberty.