

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI TPQ

Ali Shodiqin

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo Indonesia

shodiqinali2@gmail.com

koresponden Author

Ida Rindaningsih

rindaningsih1@umsida.ac.id (Primary Contact)

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Kinerja guru merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran di TPQ, yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan agama informal untuk anak-anak. Dengan menggunakan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam terhadap 50 guru di beberapa TPQ di daerah tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan dukungan organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa faktor-faktor seperti hubungan interpersonal dan fasilitas kerja turut berkontribusi pada kinerja. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kualitas pelatihan, insentif, dan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja untuk mendukung kinerja guru secara optimal. Dengan memahami faktor-faktor ini, TPQ diharapkan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung.

Kata kunci : Kinerja, Guru, TPQ

PENDAHULUAN

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) memiliki peran strategis dalam membentuk generasi muda yang memiliki pengetahuan agama yang baik dan karakter islami. Sebagai lembaga pendidikan non formal, TPQ menjadi tempat pertama bagi anak-anak untuk belajar membaca Al-Qur'an serta memahami nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi faktor kunci keberhasilan TPQ. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan memberikan dampak positif pada perkembangan anak-

anak. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di TPQ menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan agama.

Sebagai salah satu pilar pendidikan informal, TPQ menghadapi sejumlah tantangan dalam mempertahankan perannya di tengah perkembangan zaman. Guru TPQ tidak hanya diharapkan mampu mengajarkan bacaan Al-Qur'an, tetapi juga menyampaikan nilai-nilai keislaman yang relevan dengan kehidupan modern. Kinerja guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara menarik dan efektif sangat bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi pribadi dan kompetensi profesional, sementara faktor eksternal meliputi dukungan organisasi, fasilitas, dan apresiasi yang diterima.

Namun demikian, banyak TPQ menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. Kurangnya pelatihan yang relevan menjadi salah satu hambatan utama. Pelatihan khusus, seperti metode pengajaran Al-Qur'an yang inovatif dan pelatihan pengelolaan kelas, sering kali belum tersedia secara memadai. Minimnya dukungan organisasi, seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan, juga menjadi kendala yang signifikan. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja, termasuk ruang kelas yang tidak memadai dan keterbatasan alat bantu pembelajaran, turut menghambat proses pendidikan. Motivasi kerja yang rendah akibat kurangnya insentif menjadi faktor lain yang memengaruhi dedikasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Banyak guru TPQ yang bekerja secara sukarela atau dengan honorarium yang sangat rendah. Hal ini tidak hanya memengaruhi semangat kerja, tetapi juga menurunkan tingkat retensi guru di TPQ. Akibatnya, terjadi rotasi guru yang tinggi, yang berdampak pada kesinambungan pembelajaran.

Isu lain yang sering kali muncul adalah kurangnya pengakuan terhadap peran guru TPQ sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Guru TPQ sering kali bekerja tanpa insentif yang memadai atau dukungan formal dari pemerintah. Hal ini menyebabkan tantangan dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di TPQ. Selain itu, keterbatasan kebijakan yang mendukung keberlanjutan TPQ juga menjadi perhatian. TPQ sering kali bergantung pada inisiatif masyarakat lokal tanpa adanya dukungan yang signifikan dari pihak eksternal.

Dalam konteks globalisasi dan modernisasi, TPQ juga menghadapi tantangan dalam menarik minat anak-anak dan orang tua. Perubahan pola pikir masyarakat yang cenderung fokus pada pendidikan formal membuat TPQ perlu berinovasi agar tetap relevan dan menarik. Dalam hal ini, peran guru menjadi semakin penting. Guru yang berkinerja tinggi mampu

menciptakan metode pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga menyenangkan bagi anak-anak. Oleh karena itu, fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi langkah strategis dalam mengembangkan TPQ yang adaptif dan berkelanjutan.

Dengan memahami berbagai tantangan yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di TPQ. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengelola TPQ, pemerintah, dan pihak terkait lainnya dalam menyusun kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di TPQ.

Permasalahan

Beberapa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor utama yang memengaruhi kinerja guru di TPQ?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja, pelatihan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di TPQ?
4. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengatasi kendala tersebut?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pengelola TPQ dalam memahami dan mengatasi permasalahan terkait kinerja guru, serta menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TPQ. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan TPQ.

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Herzberg (1959) menyebutkan bahwa faktor motivasi dan higienis memengaruhi kinerja kerja individu. Dalam konteks TPQ, faktor seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi sering kali menjadi aspek penting.

Teori Motivasi Kerja Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja guru. Menurut Herzberg (1959), ada dua jenis faktor yang memengaruhi kinerja: motivator dan faktor higienis. Motivator mencakup hal-hal seperti pengakuan dan pencapaian, sedangkan faktor higienis meliputi kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal.

Pelatihan dan Kompetensi Guru, Pelatihan adalah sarana utama untuk meningkatkan kompetensi guru. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2013) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan di kelas. Dalam konteks TPQ, pelatihan khusus dalam metodologi pengajaran Al-Qur'an menjadi sangat penting.

Dukungan Organisasi mencakup insentif finansial, pengakuan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Studi sebelumnya oleh Creswell (2014) menegaskan pentingnya dukungan ini dalam menciptakan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk memahami secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di TPQ. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi variabel seperti motivasi kerja, pelatihan, dan dukungan organisasi. Sementara itu, data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam, yang memberikan wawasan lebih dalam mengenai persepsi guru terhadap tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja mereka. Pendekatan campuran ini dipilih karena mampu menggabungkan keunggulan data kuantitatif yang terukur dengan kedalaman analisis kualitatif, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih holistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TPQ yang beroperasi di wilayah tertentu. Untuk memastikan representasi yang adekuat, sampel dipilih secara purposif sebanyak 50 guru, dengan mempertimbangkan variasi karakteristik seperti usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap berbagai perspektif dan pengalaman guru, yang pada akhirnya dapat memperkaya hasil analisis.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis instrumen utama:

1. Kuesioner: Instrumen ini digunakan untuk mengukur berbagai aspek yang memengaruhi kinerja guru, termasuk motivasi kerja, frekuensi dan kualitas pelatihan yang diterima,

serta tingkat dukungan organisasi. Kuesioner dirancang dalam bentuk skala Likert untuk memudahkan analisis kuantitatif.

2. Wawancara Mendalam: Instrumen ini dirancang untuk mengeksplorasi lebih dalam persepsi, pengalaman, dan pandangan guru terkait faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat kinerja mereka. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang relevan.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antarvariabel. Tahap kedua adalah wawancara mendalam dengan beberapa responden yang dipilih secara acak dari sampel kuesioner. Proses wawancara direkam dan ditranskripsi untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Data

Data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai motivasi, pelatihan, dan dukungan organisasi yang diterima oleh guru TPQ. Selanjutnya, analisis regresi linier digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dan menentukan faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Transkrip wawancara diperiksa untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul, seperti persepsi guru terhadap pelatihan, tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, dan dukungan organisasi yang dirasakan. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan temuan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja ditemukan sebagai faktor paling dominan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik. Pelatihan yang memadai memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang meningkatkan kualitas pengajaran. Dukungan organisasi, terutama dalam bentuk insentif, memberikan penghargaan atas usaha guru. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai juga perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, pelatihan yang memadai, dukungan organisasi, dan fasilitas yang memadai merupakan faktor kunci yang memengaruhi kualitas kinerja guru. Motivasi kerja menjadi faktor dominan yang mendukung keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan memberikan dampak positif pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru, sedangkan dukungan organisasi, terutama dalam bentuk insentif, memberikan dorongan tambahan yang signifikan. Fasilitas yang memadai turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Saran:

1. **Peningkatan Motivasi Kerja:** Lembaga pendidikan perlu mengembangkan program motivasi kerja melalui penghargaan, pengakuan, dan pemberian kesempatan pengembangan karier.
2. **Pelatihan yang Berkesinambungan:** Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru harus direncanakan secara teratur untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka.
3. **Dukungan Organisasi:** Pemberian insentif yang adil dan transparan, serta perhatian terhadap kebutuhan emosional dan kesejahteraan guru, harus menjadi prioritas.
4. **Penyediaan Fasilitas:** Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu memastikan fasilitas pendidikan yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, bahan ajar yang lengkap, dan akses teknologi.
5. **Evaluasi Berkelanjutan:** Lakukan evaluasi rutin terhadap kinerja guru dan program yang telah diterapkan untuk memastikan keberlanjutan dampak positifnya.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja guru dapat terus ditingkatkan, sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja guru di TPQ, yaitu motivasi kerja, pelatihan, dan dukungan organisasi. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam menentukan keberhasilan guru dalam mengajar. Selain itu, fasilitas kerja juga menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan.

Saran

1. Pelatihan: TPQ perlu menyelenggarakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi guru.

2. Dukungan Organisasi: Manajemen TPQ harus memberikan insentif dan pengakuan terhadap kinerja guru.
3. Motivasi Kerja: Program motivasi seperti penghargaan dan pengembangan karier perlu diterapkan untuk mendukung semangat kerja guru.
4. Fasilitas Kerja: TPQ perlu memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Santrock, J. W. (2018). *Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.