

STRATEGI IMPLEMENTASI PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PEMBERIAN PENGHARGAAN GURU YANG UNGGUL

Sri Sarjana¹, Nur Khayati²

¹ SMKN 1 Cikarang Barat

Jl. Teuku Umar No.1 Cikarang Barat, Bekasi

srisarjana@gmail.com

² SMAN 1 Cikarang Utara

Jl. K.H. Dewantara No. 91, Cikarang Utara, Bekasi

nurkayati.pch@gmail.com

Abstrak

Penghargaan guru menjadi salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan prestasi kerja untuk pengembangan kualitas pendidikan nasional. Penghargaan guru merupakan bentuk apresiasi terhadap guru berdasarkan prestasi atau kinerja unggul yang diberikan baik perorangan maupun lembaga dalam bentuk material maupun lisan. Guru yang kreatif mampu menciptakan gagasan, daya cipta dan pemikiran baru dalam pengembangan sistem pembelajaran. Perubahan dan pengembangan baru sistem pembelajaran baik pengetahuan, ketrampilan maupun pengalaman untuk memperbaiki sistem pendidikan menjadi tujuan inovasi guru. Guru yang kompeten memiliki kemampuan, ketrampilan maupun sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penghargaan guru dalam rangka menciptakan prestasi kerja melalui optimalisasi kreativitas, pengembangan inovasi dan peningkatan kompetensi. Teknik analisis data menggunakan model triangulasi transformasi yang memadukan metode kualitatif dan kuantitatif. Temuan dalam penelitian ini mengintegrasikan model penghargaan guru yang mampu menciptakan prestasi kerja melalui upaya meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kompetensi. Upaya menciptakan keunggulan dalam kreativitas, inovasi dan kompetensi sehingga guru memperoleh suatu penghargaan yang secara signifikan mampu meningkatkan prestasi kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengharapkan kementerian pendidikan nasional lebih berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan nasional diantaranya melalui perluasan pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki keunggulan dalam kreativitas, inovasi dan kompetensi.

Kata Kunci : Penghargaan, Prestasi Kerja, Kreativitas, Inovasi, Kompetensi

Pendahuluan

Pendidikan memfokuskan pada pengembangan diri, pencapaian tujuan untuk menciptakan situasi yang dibutuhkan oleh individu dan sebagai upaya dalam pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan sebuah kreativitas sikap individu terhadap dirinya sendiri, kreasi dari diri sendiri dalam suatu proses aktif dipengaruhi dari internal maupun eksternal dengan maksud untuk merubahnya. Berbagai metode lanjutan dalam mengajar dapat diperbarui melalui profesionalitas yang tinggi dari seorang guru melalui kemampuan guru yang memiliki spesifikasi khusus dan kualitas yang profesional (Ospanova dkk, 2015). Setiap guru memiliki banyak tuntutan dan harapan dari lingkungan profesional dan sosial di mana guru harus berfikir ulang tentang diri guru dan pekerjaannya, guru juga harus menentukan tujuan jangka panjang dari aktivitas pedagogisnya, guru harus mengetahui cara belajar siswa, berfikir, merasakan dan beraktivitas. Guru mengembangkan keterampilan untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitasnya, selain itu juga meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan yang mendorong harga diri siswa. Kompleksitas pekerjaan guru menuntut kompetensi setiap hari yang berhubungan dengan pembelajaran siswa, emosional dan karakteristik perilaku siswa (Bukvić, 2014). Tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini adalah untuk menjadi lebih kreatif dan lebih inovatif (Luthan, 2011).

Instrumen pencapaian guru profesional bisa dilihat dari jumlah ideal guru, pembinaan karir, penghargaan serta perlindungan yang diberikan. Kompetensi guru diukur berdasarkan penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan uji kompetensi guru. Salah satu kendala guru dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah karena kesulitan membuat karya ilmiah atau karya inovatif. Tunjangan profesi guru diberikan maka guru harus mampu mengembangkan kompetensi diri (Alamsyah, 2015). Pada dasarnya penghargaan guru tidak hanya terfokus pada pemberian tunjangan profesi bagi guru yang sudah tersertifikasi akan tetapi juga memberikan kesempatan kepada guru yang memiliki

nilai tambah dalam hal kreativitas, inovasi dan kompetensi dalam pengembangan sistem pendidikan di sekolah dalam berbagai jenjang. Pemberian penghargaan guru dalam hal terkait dengan pemberian tunjangan profesi juga tidak selayaknya ditentukan dari uji kompetensi guru saja, akan tetapi pengukuran pemberian penghargaan terhadap guru sebaiknya dilakukan secara komprehensif dengan beban dan tugas guru sebagai pendidik di sekolah selain pengukuran dari uji kompetensi guru itu sendiri. Pemberian penghargaan guru juga sebaiknya diperluas dan ditambah kategori dan jenis penghargaanannya, tidak hanya dalam konteks formal seperti pemberian tunjangan profesi guru saja tetapi akan lebih baik dan mempunyai nilai tambah secara kuantitas maupun kualitas apabila penghargaan guru dapat melibatkan lima institusi atau *stakeholder* pendidikan baik dari tingkat pusat sampai tingkat daerah diantaranya dapat difasilitasi oleh pemerintah (*government*), sekolah (*academic*), industri, komunitas (*community*), dan lingkungan (*environment*).

Prestasi guru yang bersertifikat pendidik malah minim prestasi. Banyaknya guru yang lulus sertifikasi tidak berbanding lurus dengan prestasi guru dalam mengajar. Minimnya prestasi guru bersertifikasi menjadi dilema bagi pendidikan di tanah air (Munthe, 2013). Acuan sertifikasi guru lebih mengedepankan pada aspek kompetensi bukanlah prestasi. Sehingga sertifikasi guru tidak menciptakan guru yang berprestasi tetapi menciptakan guru yang kompeten sesuai bidangnya. Untuk menciptakan prestasi bagi guru perlu adanya stimulus dengan tujuan membuat guru lebih kreatif dan inovatif dalam rangka meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Stimulus bagi guru untuk lebih berprestasi bisa melalui serangkaian kompetisi, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan tidak hanya sekedar formalitas dan rutinitas dalam pelaksanaan proyek saja akan tetapi harus benar-benar mengutamakan aspek prestasi. Melalui program kompetisi merupakan salah satunya jalan untuk menciptakan guru yang berprestasi dan memiliki keunggulan dibidangnya.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional terancam gagal. Pasalnya banyak tenaga pendidik yang enggan melakukan inovasi pada metode pembelajaran dan untuk menguasai teknologi pendidikan (Suud, 2012). Guru kreatif selalu resah dan gelisah dengan strategi pembelajarannya, dan selalu memperbaiki dirinya dengan berbagai penelitian tindakan. Mencoba mencari metode-metode baru dalam pembelajaran sehingga hasilnya sangat bermanfaat untuk guru lainnya. Guru kreatif adalah guru dimana dirinya sadar akan kekurangan diri dan membuatnya untuk belajar sepanjang hayat. Yang penting bagi dirinya adalah bersekutu dengan ilmu demi kemajuan dunia pendidikan. Untuk menjadi guru yang kreatif dalam membuat karya tulis ilmiah diperlukan sebuah perencanaan pembelajaran yang matang, tindakan pembelajaran yang menantang, proses pengamatan

yang cemerlang, dan refleksi diri dengan teman sejawat bahwa pembelajaran telah membuahkan keberhasilan (Kusumah, 2009). Kreativitas dan inovasi pendidikan merupakan salah satu indikator keberhasilan sistem pembelajaran di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan dilatarbelakangi adanya perencanaan, proses, dan implementasi dari suatu kreativitas dan inovasi dalam sistem pendidikan. Guru yang inovatif akan menghasilkan perbaikan dan perubahan sistem pembelajaran menjadi lebih baik sehingga menghasilkan kualitas pembelajaran yang meningkat. Menciptakan guru yang kreatif dan inovatif merupakan tugas pemerintah dan seluruh *stakeholder* pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan dan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang dalam bekerja berupa kompensasi yang dikeluarkan dalam bentuk energi, keahlian ataupun sumber daya (Babatunde, 2013). Penghargaan mencakup bagaimana seseorang dihargai sesuai dengan nilainya dalam organisasi, penghargaan diberikan bisa dalam bentuk uang atau bukan uang (Tripathy, 2006). Sistem penghargaan terdiri dari komponen organisasi termasuk manusia, proses, aturan dan prosedur, aktivitas pengambilan keputusan yang memiliki keterlibatan di dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai perubahan yang dapat berkontribusi kepada organisasi. Tujuan sistem penghargaan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang memenuhi syarat. Struktur kompensasi organisasi harus adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan hukum. Penghargaan juga harus menjadi hadiah yang adil dengan kontribusi individu untuk organisasi untuk mengukur secara objektif (Griffin & Moorhead, 2014). Penghargaan bergantung pada kinerja. Karyawan mempersepsikan bahwa pengalaman, keterampilan, kemampuan, usaha, dan input menjelaskan adanya perbedaan dalam hal kinerja oleh karenanya dibayarkan sesuai tugas pekerjaan dan penghargaanannya (Robins & Judge, 2013).

Tujuan penghargaan diantaranya adalah membuat lebih menarik, memotivasi, adanya pengakuan, meluruskan menjadi lebih baik, memelihara loyalitas. Prinsip-prinsip penghargaan meliputi wajar yaitu transparan dan dipercaya, adanya persaingan, keberlanjutan, sederhana maksudnya jelas dan mudah dimengerti (Rose, 2014). Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas dan untuk mempertahankan struktur gaji yang adil baik secara internal dan eksternal yang kompetitif. Penghargaan memiliki dua sisi dan nilai simbolis. Penghargaan dapat berupa uang, kompensasi tidak langsung atau

manfaat, penghasilan tambahan, penghargaan, dan insentif. Faktor-faktor seperti dampak motivasi, biaya, dan sesuai dengan sistem organisasi harus dipertimbangkan ketika merancang atau menganalisis suatu sistem penghargaan. Manajemen yang efektif dari sistem penghargaan mengharuskan kinerja dikaitkan dengan imbalan. Mengelola penghargaan memerlukan peran dari beberapa hal seperti sistem penghargaan fleksibel, partisipasi karyawan dalam sistem gaji, kerahasiaan sistem gaji, dan penghargaan bagi ekspatriat (Griffin & Moorhead, 2014). Sistem penghargaan di organisasi dapat berfungsi untuk memotivasi perilaku yang tidak etis (Robin & Judge, 2013). Jika karyawan melihat sistem penghargaan untuk membayar kinerja yang baik, imbalan akan memperkuat dan mendorong kinerja yang baik. Imbalan juga menjadi bagian penting dalam keadilan organisasi (Robin & Judge, 2013).

Strategi penghargaan merupakan proses pengembangan kebijakan dan praktis yang memiliki dampak terhadap kinerja organisasi yang membantu memelihara dan membuat ketertarikan bakat seseorang, motivasi dan dapat dirasakan nilainya (Armstrong, 2012). Seorang individu harus memiliki motivasi untuk bekerja. Motivasi seseorang memiliki tujuan tertentu yang akan dicapai. Seseorang harus memiliki motivasi yang cukup untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan, seseorang harus memiliki komitmen dengan persepsi bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja efektif. Kinerja mengarah ke penghargaan sesuai yang diharapkan oleh individu. Pencapaian suatu penghargaan diarahkan untuk tujuan kepuasan bagi karyawan. Hal ini terkait dengan nilai individu dalam pemberian imbalan. Seseorang akan puas dengan imbalan yang diberikan apabila lebih menarik dan bernilai. Kebanggaan dari penghargaan dan nilai penghargaan yang diharapkan mengarah pada kualitas yang baik dari lingkungan kerja (HemaMalini & Washington, 2014). Budaya materialistis lebih cenderung melihat uang kompensasi dan penghargaan sebagai hasil yang paling relevan dalam pekerjaan sedangkan budaya relasional akan melihat manfaat sosial dan status sebagai hal yang penting etis (Robin & Judge, 2013).

Guru yang tidak termotivasi dengan imbalan berupa uang dapat diganti dengan penghargaan selain uang. Penghargaan ini termasuk kepuasan dari pencapaian, pengakuan, pengaruh dari pendidikannya yang tinggi, belajar ketrampilan yang baru, dan perkembangan individu (Tomlinson, 2000). Kebijakan pemberian penghargaan berbeda berdasarkan tingkat sekolah. Kebijakan pemberian penghargaan berbeda berdasarkan lokasi. Pengalaman guru juga sebagai faktor yang mempengaruhi kebijakan pemberian penghargaan. Kebijakan pemberian penghargaan juga bervariasi bergantung pada perilaku individu (Joo dkk, 2012). Bukti meta-analisis menunjukkan individu dalam

budaya baik individualis maupun kolektif lebih memilih pemerataan penghargaan (pekerja paling efektif dibayar paling besar) melalui divisi yang sama (semua orang dibayar sama terlepas dari kinerjanya) (Robin & Judge, 2013).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Gibson dkk (2006) adalah hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain terkait efektivitas kerja. Prestasi kerja didefinisikan oleh Bennett dkk (2006) sebagai perilaku yang diukur berdasarkan kontribusi individu untuk mencapai efektivitas organisasi. Prestasi kerja merupakan perilaku dari keterlibatan pegawai saat berada di tempat kerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Jex, 2002). Prestasi kerja merupakan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja terdapat dua jenis yaitu prestasi yang diraih secara individu dan prestasi yang diraih secara bersama-sama atau kelompok (Mangkunegara, 2000). Prestasi kerja tergantung pada kemampuan dan lingkungan serta motivasi (Griffin & Moorhead, 2014). Ciri-ciri terbaik memprediksi prestasi kerja melalui kesadaran dan konsep diri yang positif (Robin & Judge, 2013).

Penilaian prestasi kerja menurut Sirait (2006) didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup penetapan standar kerja, menilai prestasi pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan, memberikan umpan balik kepada pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik. Untuk meningkatkan prestasi maka perubahan harus terjadi pada setiap individu (Rothwell & Kazanas, 2003). Prestasi kerja terkait dengan hasil proses dari iklim organisasi yang kondusif, kepemimpinan, kompensasi yang memadai dan masih banyak lagi (Mullins, 2005). Sikap dan perilaku seseorang dapat diprediksi dari sejauh mana orang percaya prestasi kerja akan menyebabkan berbagai hasil (harapan) dan nilai hasil (valensi) untuk masing-masing individu (Griffin & Moorhead, 2014). Beberapa karakteristik sosial yang dapat meningkatkan prestasi kerja meliputi adanya saling ketergantungan, dukungan sosial, dan interaksi dengan orang-orang lain di luar pekerjaan. Saling ketergantungan, kehati-hatian, tanggung jawab, dan kejujuran terbukti menjadi prediktor kuat dalam pengawasan prestasi kerja (Robin & Judge, 2013).

Inovasi

Inovasi adalah proses menciptakan dan melakukan hal-hal baru yang diperkenalkan ke pasar sebagai produk, proses, atau jasa. Inovasi melibatkan setiap aspek organisasi, dari penelitian melalui pengembangan, manufaktur, dan pemasaran. Salah satu tantangan terbesar organisasi adalah membawa teknologi inovatif untuk kebutuhan pasar dalam cara yang paling menghemat biaya (Griffin & Moorhead,

2014). Inovasi menurut Duin (2006) merupakan suatu ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan inovasi sebagai jenis perubahan khusus di mana suatu ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan suatu produk, proses, atau pelayanan. White dan Bruton (2011) mendefinisikan inovasi sebagai perubahan di mana produk, proses, material dan layanan baru atau yang sudah diperbaiki, dikembangkan dan ditransfer ke perusahaan atau pasar yang sesuai. Menurut Sattler (2011) inovasi adalah proses berulang yang diprakarsai oleh persepsi pasar yang baru atau peluang layanan yang baru untuk penemuan yang berbasis teknologi, bertujuan untuk pengembangan, produksi, dan tugas pemasaran untuk keberhasilan usaha dalam suatu penemuan yang benar-benar baru. Jeschke dan Hees (2013), menyatakan inovasi adalah realisasi dari ide-ide baru yang berkontribusi terhadap perubahan berkelanjutan. Pitsis, Simpson dan Dehlin (2012) memaparkan konsep inovasi: pertama, sebagai konsep temporal, inovasi adalah tentang perubahan atau adaptasi yang melibatkan baik sebelum, sekarang dan setelah artinya selalu berbicara tentang masa lalu, sekarang dan masa depan. Kedua, inovasi adalah gambaran dan terjadi dalam konteks yang unik, cara untuk mengetahui dan memahami dunia.

Sedangkan Mullins (2005) menjelaskan bahwa inovasi sebagai proses pembaharuan dan kemajuan dalam semua kegiatan utama organisasi. Inovasi menurut Web (2011) adalah proses menciptakan nilai yang luar biasa bagi pelanggan melalui proses mendengarkan yang aktif. Menurut Afuah (2009) inovasi baik produk atau proses bisnis adalah contoh yang baik dari nilai penciptaan permainan baru, melakukan sesuatu yang hasilnya berbeda dan harganya lebih murah. Bessant dan Tidd (2011) mendefinisikan inovasi sebagai penemuan yang konsisten yang menjadi ciri paling utama yang berhubungan dengan keberhasilan. Lebih lanjut Bessant dan Tidd (2011) menjelaskan inovasi sebagai alat khusus pengusaha yang sebagian besar memanfaatkan perubahan sebagai peluang untuk bisnis atau jasa yang berbeda. Hal ini mampu disajikan sebagai disiplin, pembelajaran, dan dipraktikkan.

Faktor dalam proses inovasi menurut Schermerhorn, dkk (2010) dimulai dari: a) ide penciptaan melalui kreativitas spontan, kecerdikan dan pengolahan informasi, b) eksperimen sebagai tahap awal membangun nilai dan ide yang potensial, c) tekad sebagai kelayakan mengidentifikasi biaya dan manfaat, d) aplikasi akhir untuk memproduksi dan memasarkan produk atau jasa baru, atau untuk menerapkan pendekatan baru dalam operasional. Mekanisme yang digunakan untuk mendorong inovasi dan kreativitas dengan kriteria antara lain: a) kriteria alami yang tidak dapat ditentukan, b) pelanggan sebagai pendorong kualitas, c) perbaikan terus menerus sebagai siklus pembelajaran, d) menekankan untuk optimalisasi waktu kerja dalam

operasionalisasi perusahaan, e) fokus pada kebutuhan pelanggan di masa depan.

Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru atau untuk memahami perspektif baru pada ide-ide yang ada. Oleh karena itu, kreativitas dapat memainkan peran bagaimana situasi masalah atau keputusan didefinisikan, alternatif diidentifikasi, dan bagaimana masing-masing dapat dievaluasi. (Griffin & Moorhead, 2014). Menurut Schermerhorn dkk (2010) kreativitas adalah generasi ide baru atau pendekatan yang unik untuk memecahkan masalah kerja mengeksplorasi peluang kerja. Definisi kreativitas menurut Martin (2008) sebagai suatu cara membuat atau menemukan produk baru dan berharga, yang dibuat secara resmi. Kreativitas menurut Stamm (2008) adalah tindakan dengan ide sebagai gagasan utama tindakan dasar dari individu. Dalam pengembangan ide dan pelaksanaannya, keberadaan tim sangat dibutuhkan. Kreativitas merupakan bagian penting dari inovasi. Acton (2013) mendefinisikan kreativitas sebagai proses mengamati, mengeksplorasi, dan membangkitkan usaha ide baru selama kegiatan sosial dan material. Mumford (2012) mendefinisikan bahwa kreativitas adalah bentuk kinerja atau sesuatu yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Menurut Runco (2007) kreativitas adalah ide-ide yang diduga untuk memecahkan masalah. Robbins dan Judge (2013) menyatakan pendapatnya bahwa sifat-sifat yang berhubungan dengan individu yang kreatif adalah kemerdekaan, percaya diri, berani mengambil resiko, memiliki tempat pengendalian internal, toleransi terhadap ambiguitas, membutuhkan struktur yang rendah dan memiliki ketekunan.

Kreativitas organisasi dapat dilihat sebagai proses di mana kreativitas sebagai proses input yang mendorong inovasi, kompetisi dan pengembalian investasi (Cook, 1998). Okpara (2007) menjelaskan lebih detail kaitan kreativitas terhadap inovasi bahwa kreativitas merupakan akar dari inovasi, dimana tidak adanya kreativitas maka tidak akan terjadi suatu inovasi. Beule dan Nauwelaerts (2013) menjelaskan kreativitas organisasi bisa mendorong aliran ide-ide baru untuk proses pengembangan produk baru. Dengan adanya kreativitas maka akan menjadi pendorong terciptanya suatu produk baru atau inovasi. Kreativitas melibatkan penggabungan tanggapan atau ide dari individu atau kelompok dengan cara baru sehingga kreativitas menghasilkan sesuatu yang terlihat oleh orang menjadi sesuatu hal yang berbeda (Luthan, 2011).

Teknik pembentukan kreativitas berawal dari pengalaman dan hasil ketrampilan serta kerja pedagogik dalam pengembangan kreativitas yang cukup potensial untuk pengembangan kreativitas diri secara profesional dalam merepresentasikan

aktivitas profesional yang akan datang (Osanova dkk, 2015).

Pemecahan masalah, inovasi, dan kreativitas memberikan keunggulan kompetitif di pasar global saat ini. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk tidak hanya menjadi kreatif untuk dirinya sendiri tetapi juga menyediakan iklim yang mendorong kreativitas dan membantu orang-orang untuk menjadi kreatif.

Perilaku mendorong kreativitas guru yang positif di semua dimensi secara total dan tidak ada perbedaan yang signifikan berdasarkan gender dan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru (Ozkal, 2014). Pembelajaran kreatif terkait dengan penemuan solusi baru yang dapat menghasilkan pandangan baru untuk masalah yang ada atau memahami isu-isu secara lebih mendalam selama proses mempertimbangkan dan revisi. Kreativitas membutuhkan pemanfaatan imajinasi. Ketika kreativitas didukung untuk memungkinkan siswa membuat hubungan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang dapat meningkatkan penggunaan pengetahuan dan kapasitas secara fleksibel untuk memanfaatkan sumber pembelajaran informal lainnya. Sekolah bukanlah tempat di mana semua pengetahuan disimpan tetapi dianggap sebagai tempat di mana pengetahuan dikembangkan dan diperbanyak (Burke, 2007). Kreativitas terhalang oleh ujian yang memiliki kendala waktu, kaku dan tidak fleksibel atau suatu program besar dan kurangnya waktu. Kreativitas menghambat lingkungan kelas yang berkaitan dengan perilaku guru yang tidak mau mengambil ide-ide siswa menjadi sebuah pertimbangan sehingga guru terpusat dan terbatas serta tidak memungkinkan terjadinya interaksi (Fleith, 2000). Penyediaan calon guru melalui pelatihan di lingkungannya mendorong kreativitas dan memberikan pelatihan terkait kreativitas bagi guru dan calon guru akan berdampak positif kreativitasnya untuk mendorong perilaku dalam kelas (Ozkal, 2014).

Kompetensi

Kompetensi adalah sistem yang sangat kompleks dari suatu pengetahuan, keyakinan, dan aksi yang dibentuk dari suatu organisasi yang baik dengan kewenangan yang spesifik yaitu keahlian, ketrampilan dasar, perilaku pada umumnya. Kompleksitas dari kompetensi meliputi tiga dimensi yang saling berhubungan yaitu kognisi, ketrampilan, dan perilaku atau nilai (Weinert, 2001). Crick (2008) menjelaskan kompetensi sebagai kombinasi secara kompleks yang berbeda pengetahuan, keterampilan, pemahaman, nilai-nilai, sikap dan keinginan yang menjadikan efektif, diwujudkan berupa tindakan manusia di dunia. Kompetensi diri merupakan kemampuan sebagai cermin dan belajar dari pengalaman; rasa ingin tahu dan keraguan, kemampuan untuk berpikir secara holistik sesuai konteks, berpikir positif, menjaga integritas, memiliki kesabaran dengan diri sendiri dan orang

lain. Kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk berkomunikasi, untuk tinggal di belakang (mengamati dan mendengarkan bukan berbicara), membuka ruang bagi siswa, bekerja sama (Požarnik & Lavrič, 2015).

Diperlukan memahami kompetensi pedagogis guru sebagai proses yang secara permanen diarahkan pada penilaian melalui interaksi antara rekan kerja, siswa, orang tua dan lainnya (Ljubetić & Vranjes, 2008). Analisis delapan kompetensi inti dalam mengawali perencanaan pembelajaran diantaranya adalah komitmen mendapatkan beasiswa mengajar, berbasis penelitian dan praktek yang reflektif, melakukan pendekatan yang kreatif terhadap tantangan, berpartisipasi aktif dalam jaringan nasional maupun internasional, menggunakan metode pembelajaran yang berfokus mengajar dan sistem penilaian modern, memiliki kapasitas dalam kepemimpinan pedagogik, menjadi agen perubahan di komunitas akademik, memiliki koneksi dengan kehidupan diluar komunitas (Požarnik & Lavrič, 2015).

Kompetensi guru menurut undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial. Kompetensi Pedagogik terkait dengan kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh murid melalui berbagai cara diantaranya dengan memahami murid melalui perkembangan kognitif murid, merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan murid. Kompetensi kepribadian merupakan salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh guru profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, bersikap bijaksana serta arif, bersikap dewasa dan berwibawa serta mempunyai akhlak mulia untuk menjadi suri teladan yang baik. Kompetensi profesional menjadi salah satu unsur yang harus dimiliki oleh guru yaitu dengan cara menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah salah satu kompetensi terkait dengan melakukan cara yang baik dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

H₁ : Kreativitas, inovasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penghargaan guru

H₂ : Kreativitas, inovasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru

H₃ : Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru

H₄ : Kreativitas, inovasi, kompetensi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui penghargaan terhadap prestasi kerja guru

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kreativitas, inovasi, kompetensi, penghargaan, dan prestasi kerja guru. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji pengaruh antar kelima variabel tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptive survey untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat terhadap fakta dan karakteristik bidang tertentu serta metode explanatory survey untuk melakukan prosedur pengujian hipotesis guna menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Tipe penyelidikan dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antar variabel berdasarkan konstruksi model penelitian. Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat cross-sectional atau one shoot maksudnya bahwa informasi atau data yang diperoleh adalah hasil penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil di Kabupaten Bekasi sebanyak 11207 guru. Dengan menggunakan pendekatan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = besaran sampel

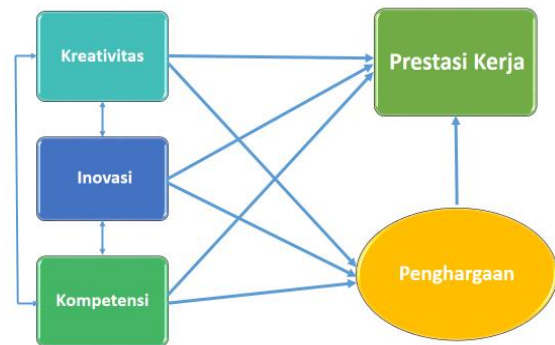
N = besaran populasi

e = nilai kritis (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Maka dengan besaran populasi (N) = 11207 dan kelonggaran ketidaktelitian (e) = 5 persen, diperoleh besar ukuran sampel yang diperlukan (n) sejumlah = 387. Dari ukuran sampel diatas, selanjutnya dilakukan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel yang diambil secara acak melalui sistem pengundian.

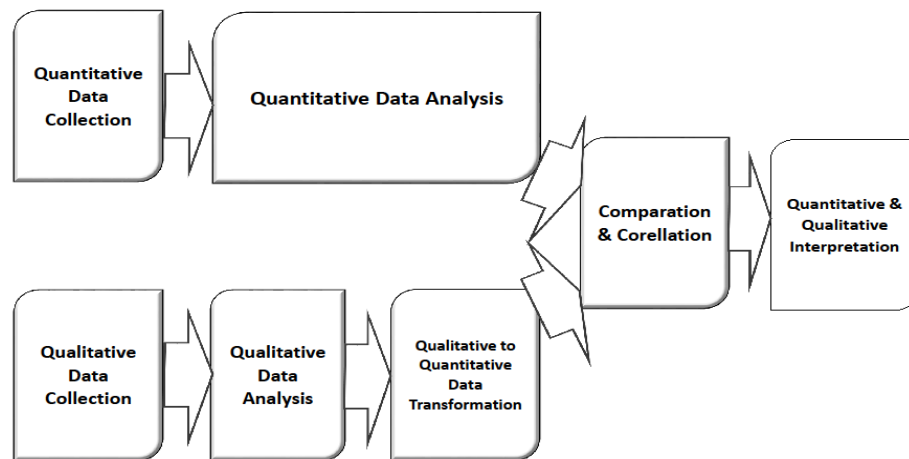
Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan beberapa guru untuk memperoleh data yang diperlukan serta menemukan dan memverifikasi fenomena yang didapatkan dari

observasi. Kuesioner digunakan sebagai alat ukur atau instrument untuk mengumpulkan data primer dari guru-guru di kabupaten bekasi. Kuesioner dikembangkan dari operasional variabel dari pernyataan dengan respon berbentuk skala interval dengan jawaban 1 (sangat rendah) sampai 5 (sangat tinggi).



Gambar 2. Model Strategi Implementasi Penghargaan Guru

Analisis yang digunakan berupa analisis deskriptif untuk variabel yang bersifat kualitatif dan analisis kuantitatif atau verifikatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dengan menggunakan kombinasi kedua metode analisis tersebut diharapkan dapat diperoleh solusi permasalahan yang bersifat komprehensif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel sehingga diperoleh informasi mengenai persepsi dan pemahaman kementerian pendidikan nasional terhadap tinggi rendahnya kreativitas guru, tinggi rendahnya inovasi guru, tinggi rendahnya kompetensi guru, tinggi rendahnya penghargaan guru yang diterima dan prestasi kerja yang dicapai. Analisis kuantitatif atau verifikatif dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural dengan model *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk memverifikasi pengaruh antar variabel. SEM digunakan sebagai model penelitian yang didasarkan pada jumlah populasi guru yang cukup besar di Kabupaten Bekasi sehingga pengambilan sampel dalam pelaksanaan survei diprediksi dapat mewakili keseluruhan dari populasi yang ada. Sedangkan interpretasi dari gabungan analisis dengan memanfaatkan model triangulasi transformasi menurut Bandur (2014).



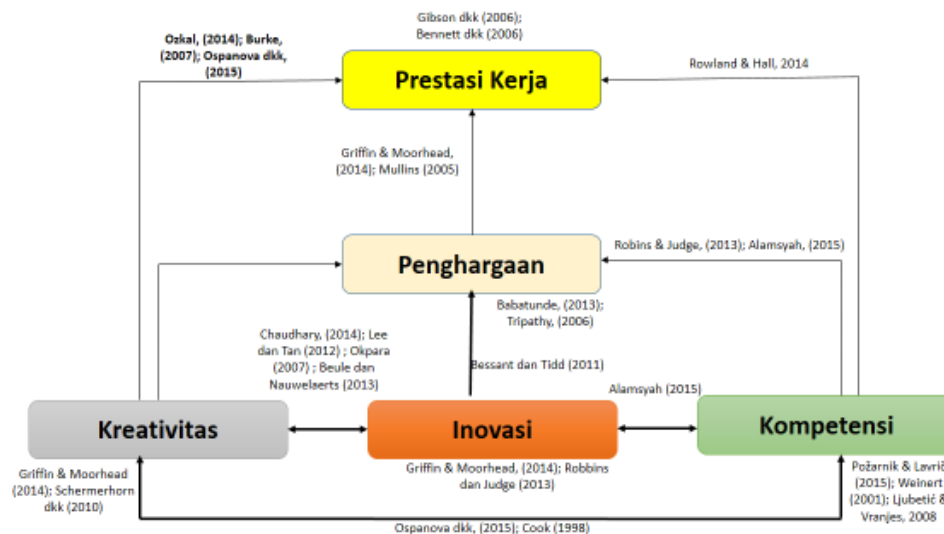
Gambar 1. Model Triangulasi Transformasi (Bandur, 2014)

Hasil dan Pembahasan

Kinerja selalu berhubungan dengan sistem penghargaan (Rowland & Hall, 2014). Kinerja terbaik, peluang pertumbuhan dan tantangan, pengakuan dan penghargaan non-tunai sebagai motivator yang lebih efektif daripada uang (Uzona, 2013). Penghargaan berbasis kinerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, moral, komitmen (Joo dkk, 2012). Suatu empati tercermin dari perhatian yang tulus dan minat melalui saran dan inovasi karyawan yang dapat dioperasionalkan melalui sistem penghargaan. Peran pemimpin untuk menetapkan visi organisasi, memberikan penghargaan dan hukuman yang sesuai dan melakukan pengawasan keseluruhan kegiatan karyawan. Kinerja tim merupakan suatu penghargaan. Sistem penghargaan diarahkan sebagai hasil tim bukan hanya kinerja individu (Luthan, 2011). Hubungan kinerja dan penghargaan akan kuat jika individu merasakan bahwa kinerjanya dihargai. Motivasi tinggi jika imbalan untuk kinerja tinggi dan memenuhi kebutuhan yang konsisten dengan tujuan individu (Robin & Judge, 2013).

Terdapat hubungan moderat positif antara kreativitas mendorong perilaku guru dan keyakinan

diri (Ozkal, 2014). Adanya korelasi positif yang signifikan antara isu-isu kewarganegaraan global dalam komponen yang relevan dengan kreativitas. Komponen kewarganegaraan global dapat memprediksi kreativitas dalam guru humaniora. Terdapat hubungan antara isu-isu kewarganegaraan global, topik spesifik global, isu komunikasi global, isu budaya global, isu partisipasi global dengan kreativitas guru. (Divsalar & Soleymanpour, 2014). Lee dan Tan (2012) lebih tegas menyimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap implementasi inovasi. Terdapat peningkatan kinerja apabila peningkatan motivasi terhadap lingkungan dilakukan. Peningkatan rasa percaya diri ketika supervisi dilakukan dan fasilitas disediakan seperti pendidikan, pelatihan, kesejahteraan, upah dan bonus untuk meningkatkan moral karyawan (Chaudhary, 2014). Dukungan empiris dan kontribusi positif terkait model kompetensi untuk pembelajaran individu maupun organisasi. Adanya nilai dibentuknya kompetensi manajemen dan kemampuan program pengembangan manajemen untuk meningkatkan kompetensi (Rowland & Hall, 2014).



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Model Penghargaan Guru

Kesimpulan

Strategi implementasi melalui serangkaian program, penganggaran (*budgeting*) dan prosedur untuk meningkatkan prestasi kerja guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki kreativitas, inovasi dan kompetensi menjadi sangat *urgent* untuk segera dilaksanakan. Adanya perubahan situasi dan kondisi secara global serta perkembangan lingkungan yang mengalami turbulensi dan tidak stabil dalam segala bidang termasuk sektor pendidikan menuntut perlunya selalu dilakukan perubahan dan perbaikan yang dilakukan secara terus menerus diantaranya melalui implementasi kreativitas, inovasi dan kompetensi. Optimalisasi dalam pengembangan kreativitas, inovasi dan kompetensi menghasilkan guru yang berkualitas dan memiliki keunggulan bersaing di bidang pendidikan. Oleh karena itu, penghargaan bagi guru yang memiliki kualitas menjadi nilai tambah dan keunggulan dalam meraih prestasi yang lebih baik.

Teori harapan memprediksi bahwa karyawan akan mengerahkan usaha yang lebih baik jika mengetahui hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta penghargaan dan kepuasan untuk tujuan pribadi. Setiap hubungan dipengaruhi oleh faktor lain (Robin & Judge, 2013). Penghargaan guru menjadi salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan prestasi kerja untuk pengembangan kualitas pendidikan nasional. Penghargaan guru merupakan bentuk apresiasi terhadap guru berdasarkan prestasi atau kinerja unggul yang diberikan baik perorangan maupun lembaga dalam bentuk material maupun lisan. Guru yang kreatif mampu menciptakan gagasan, daya cipta dan pemikiran baru dalam pengembangan sistem pembelajaran. Perubahan dan pengembangan

baru sistem pembelajaran baik pengetahuan, ketrampilan maupun pengalaman untuk memperbaiki sistem pendidikan menjadi tujuan inovasi guru. Guru yang kompeten memiliki kemampuan, keterampilan maupun sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pembelajaran pada umumnya membutuhkan kreativitas dan inovasi, tidak hanya beradaptasi dengan perubahan akan tetapi mengantisipasi adanya perubahan. Pemberdayaan mendorong inovasi karena karyawan memiliki wewenang untuk mencoba ide-ide baru dan membuat keputusan yang menghasilkan cara baru dalam melakukan sesuatu (Luthan, 2011). Tingginya kreativitas, inovasi dan kompetensi guru dalam sistem pembelajaran akan meningkatkan jumlah dan jenis penghargaan yang didapatkan sehingga mendorong prestasi kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal maka guru dituntut memiliki berbagai jenis penghargaan melalui pengembangan kreativitas, inovasi dan kompetensi yang dimilikinya. Melalui berbagai jenis penghargaan yang diperoleh guru, maka guru diindikasikan memiliki kreativitas, inovasi dan kompetensi yang unggul. Kontribusi guru dalam lomba, pelatihan, maupun training masing dirasakan minim sehingga prestasi kerja belum maksimal. Untuk itu, pemerintah mempunyai kewajiban meningkatkan prestasi guru melalui pengadaan berbagai varian lomba, pelatihan, training yang diinisiasi baik oleh pemerintah pusat maupun daerah dengan pemberian penghargaan yang seoptimal mungkin. Sebagai strategi implementasi dalam pemberian penghargaan terhadap guru maka pemerintah semestinya membuat program, budget dan prosedur yang terstruktur dan transparan sehingga berbagai variasi dan jenis penghargaan yang didasarkan pada kreativitas, inovasi dan

kompetensi dalam upaya menciptakan prestasi guru yang lebih baik. Guru yang kreatif, inovatif dan kompeten semestinya disamakan dengan seorang peneliti dengan hasil penelitiannya yang dapat diberikan pengakuan dan penghargaan yang tinggi atas prestasi kerja yang diraihinya.

Daftar Pustaka

- Acton, A. (2013). *Issues in Business, Occupational, and Creative Psychology*. Georgia: Scholarly Editions.
- Afuah, A. (2009). *Strategic Innovation, New Game strategies for Competitive Advatage*. New York Routledge.
- Alamsyah, T. (2015). *Tunjangan Profesi Guru Akan Diberikan Sesuai Capaian Prestasi*. Diunduh 29 September 2015 dari <http://kemdikbud.go.id/kemdikbud/node/4320>
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance through Reward, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Babatunde, T. (2013). *Reward: A Biblical Perspective*. Texas: Trendy Publishing.
- Bandur, A. (2014). *Penelitian Kualitatif : Metodologi, Desain & Teknik Analisis Data Dengan NVIVO 10*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Bennett, W., Lence, C. E., & Woehr, D. J. (2006). *Performance Measurement: Current Perspective and Future Challenges*. New York: Routledge.
- Bessant, S. & Tidd, J. (2011). *Innovation and Intrepeneurship*. West Sussex : John Wiley & Son.
- Beule & Nauwelaerts. (2013). *Innovation and Creativity, Pillar of the Future Global Economy*. New York : Edward Elgar Publishing Limited.
- Bukvić, Z. (2014). Teacher Competency for Inclusive Education. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, eISSN: 2301-2811, pp. 1585-1590.
- Burke, C. (2007). Inspiring spaces: creating creative classrooms. *Curriculum Briefing*, 5 (2), 35-39.
- Chaudhary, P. (2014). A Study over Expectancy Theory of Motivation in Small Scale Industries in NCR. *International Journal of Research & Development in Technology and Management Science*, Vol. 21.
- Cook, P. (1998). The Creativity Advantage, Is Your Organization The Leader of The Park?. *Journal Industrial and Commercial Training*, 30 (5).
- Colquit, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc-GrawHill.
- Crick, D. R. (2008). *Pedagogy for citizenship*. In F. Oser & W. Veugelers (Eds.), *Getting involved: Global citizenship development and sources of moral values*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Divsalar, H., & Soleymampour, J. (2014). The Relationship of Global Citizenship Issues and Organizational Creativity of Humanities Teacher in High School of Mazandaran Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3 (7), 141-152.
- Duin, P. (2006). *Qualitative Futures Research for Innovation*. Amsterdam: Eburon Academic Publishers.
- Fleith, D. (2000). Teacher and student perceptions of creativity in the classroom environment. *Roeper Rev.* 22 (3), 148-154.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2006). *Organizations Behavior Structure*. New York: Mc-GrawHill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. Canada: South Western, Cengage Learning.
- HemaMalini, P. H., and Washington, A. (2014). Enjoyment the expected and valued reward ultimately leads to good quality of work life Employees' Motivation and Valued Rewards as a Key to Effective QWL- from the Perspective of Expectancy Theory. *TSM Business Review*, 2 (2), 45-54.
- Jex, S. M. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Jeschke & Hees. (2013). *Automation, Communication and Cybernetics in Science and Engineering*. Berlin: Springer Verlag.
- Joo, H., Lee, S., & Jung, S. (2012). Performance-Based Reward for Teacher: Teachers Perceptions of Their Motivation. *Research in Higher Education Journal*.
- Lee, L. Y., & Tan, E. (2012). The Influences of Antecedents o Employee Creativity and Employee Performance: A Meta Analytic Review. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (2).

- Ljubetić, M., & Vranješ, K. V. (2008). Pedagogical (in) competence of teachers. *Educational science*, 10 (1), 209-230.
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martin. (2008). *Creativity: Ethics and Excellence in Science*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishing Group.
- Mullins, L. (2005). *Management and Organizational Behavior, Seventh Edition*. London : Prentice Hall.
- Mumford, M. (2012). *Handbook of Organizational Creativity*. Oxford : Elsevier.
- Okpara, F. (2007). The Value of Creativity and Innovation in Intreprenurship. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, III (2).
- Ospanova, B. A., Redlikh S. M., Sagdullaev I. I., Tashbulatova A. E., Abdulhakov A. B., & Dadashov D. T. (2015). Methods of Developing of the Prospective Teacher's Creativity. *Asian Social Science*, 11 (13), 310-315. ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025.
- Ozkal, N. (2014). Relationships between teachers' creativity fostering behaviors and their self-efficacy beliefs. *Educational Research and Reviews*. 9 (18), 724-733.
- Pitsis, Simpson & Dehlin. (2012). *Handbook of Organizational and Managerial Innovation*, Massachussets: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Požarnik, B. M., & Lavrič, A. (2015). Fostering the Quality of Teaching and Learning by Developing the "Neglected Half" of University Teachers' Competencies. *CEPS Journal*, 5 (2), 73-93.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rose, M. (2014). *Reward Management*. London: Kogan Page Limited
- Rothwelll, W., & Kazanas, H. C. (2003). *The Strategic Development of Talent*. Canada: HRD Press.
- Rowland, C., & Hall, R. (2014). Management Learning, Performance and Reward: Theory and Practice Revisited. *Journal of Management Development*. 33 (4), 342-356.
- Runco, M. (2007). *Creativity, Theories and Themes: Research, Development, and Practice*. Oxford: Elsevier.
- Sattler, M. (2011). *Excellence in Innovation Management: A Meta-Analytic Review on the Predictors of Innovation Performance*. Germany: Gabler Verlag.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J., & Osborn, R. N. (2010). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Stamm, B. (2008). *Managing Innovation, Design and Creativity, 2nd Edition*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Tomlinson, H. (2000). Proposals for Performance Related Pay in English Schools, *School Leadership and Management*, 20 (3), 281-298.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Uzonna, U. R. (2013). Impact of motivation on employees' performance: A case study of Credit West Bank Cyprus, *Journal of Economics and International Finance*, 5 (5), 199-211.
- Web, J. (2011). *The digital Innovation Playbook: Creating A Transformative Customer Experience*. New Jersey: John Wiley & Son Inc.
- Weinert, F. E. (2001). *Concept of Competence: A Conceptual Clarification*
- White & Bruton. (2011). *The Management of Technology and Innovation: A Strategic Approach*. South Western: Cengage Learning.

Riwayat Penulis

Penulis bernama lengkap Sri Sarjana. Beliau adalah guru di SMKN 1 Cikarang Barat. Penulis yang pernah menjadi pemakalah di Simposium Riset Nasional Pendidikan II tahun 2015 ini telah menamatkan S2 Manajemen Pendidikan dan sedang menempuh Program S3 Ilmu Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.