

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja Guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik sesuai norma-norma dan nilai yang sesuai dengan agama. Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik dikarenakan guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan dalam masyarakat guru juga merupakan sosok yang pantas diteladani.

Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karenanya perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan siswa belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang siswa akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Peranan guru dalam menjadikan proses pembelajaran yang berkualitas sangat penting, mengingat kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan yang akan menentukan berhasil tidaknya para peserta didik dalam mempelajari suatu

materi pelajaran. Untuk menjadikan proses pembelajaran yang berkualitas, seorang guru harus melakukan perencanaan yang matang tentang kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh peserta didik, materi yang akan dipelajari untuk mencapai kompetensi dasar, serta aktivitas belajar peserta didik (pengalaman belajar peserta didik) yang akan digunakan dalam mempelajari materi tersebut.

Berdasarkan Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan oleh pemerintah khususnya kementerian dan kebudayaan, secara nasional pada tahun 2019 adalah 53,02 dengan rata-rata kompetensi profesional 54,77 dan kompetensi pedagogik 48,94. Sedangkan hasil untuk Provinsi Sulawesi Tengah khususnya Kabupaten Tojo Una-Una adalah 48,88. Hal ini tentunya belum memenuhi standar ketetapan pemerintah yang menetapkan nilai rata-rata UKG adalah 55. Faktor – faktor yang mungkin berpengaruh terhadap rendahnya hasil UKG adalah pelaksanaan UKG secara tiba-tiba, waktu pelaksanaan UKG yang belum efektif, keterbatasan dalam penguasaan dan pemanfaatan teknologi dan informasi terutama dalam pelaksanaan UKG secara online. Hal ini sangat dirasakan oleh sebagian guru terutama guru senior.

Masih rendahnya kompetensi guru di Kabupaten Tojo Una-Una terutama di Kecamatan Ampana Kota, Kecamatan Ratolindo dan Kecamatan Ampana Tete disebabkan guru belum melaksanakan pembelajaran dengan optimal. Hal tersebut nampak pada gejala-gejala sebagai berikut: (1) dalam pembuatan program pembelajaran guru masih mengikuti program pembelajaran dari guru atau sekolah lain, (2) dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti

yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (3) masih ada guru belum menjaga citranya sebagai pendidik dengan berpenampilan dan bersikap tidak patut, (4) sebagian guru masih kurang menerapkan penilaian sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, (5) guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa di luar jam pembelajaran, (6) sebagian guru lebih banyak berada di kantin pada proses pembelajaran dibandingkan melaksanakan tugas-tugas kependidikan lainnya, (7) guru belum melakukan penelitian tindakan kelas sesuai dengan tuntutan profesi dan pengembangan diri.

Guru yang ideal adalah guru yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang baik. Pada kompetensi pedagogik guru memiliki kemampuan dan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pada kompetensi kepribadian, guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Pada kompetensi sosial guru memiliki kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Sedangkan pada aspek professional guru menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah

intensitas supervisi akademik, motivasi berprestasi dan komitmen kerja. Intensitas supervisi akademik dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas pembelajaran pada khususnya melalui perbaikan mutu profesional guru. Supervisi dilakukan dengan tujuan: (a) membantu guru untuk memahami tujuan-tujuan pendidikan. (b) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar peserta didik. (c) membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar. (d) membantu guru dalam menilai kemajuan peserta didik dan hasil pekerjaan guru itu sendiri. (e) membantu guru-guru disekolah sehingga peserta didik merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya. (e) membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam membina sekolah (Mauna, 2009: 12). Dengan adanya pelaksanaan supervisi tersebut, maka kinerja guru dalam pembelajaran dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik adalah dengan mengintensifkan pelaksanaan supervisi pada setiap semester dengan melibatkan guru senior untuk melaksanakan supervisi kepada seluruh guru baik guru kelas maupun guru mata pelajaran. Namun berdasarkan pengamatan di SDN Kecamatan Ampana Kota, Kecamatan Ratolindo dan Kecamatan Ampana Tete Kabupaten Tojo Una-Una, kegiatan kepengawasan cenderung bersifat administratif. Selain itu pengawasan tidak dilaksanakan secara kontinu pada semua guru. Pada aspek pengawas, jumlah pengawas tidak berimbang dengan jumlah guru sehingga menyebabkan pengawasan tidak dilaksanakan secara efektif.

Intensitas supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang dilaksanakan secara berkesinambungan meliputi keseluruhan kegiatan kependidikan yang dilaksanakan di sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dan juga meliputi aspek kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang ada dalam dirinya. Motivasi berprestasi merupakan dasar penggerak atau pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor penting dalam kehidupan terutama dalam dunia pendidikan dan pengajaran. Adanya dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja merupakan bentuk dari motivasi. Motivasi berprestasi berarti seorang guru mempunyai kemauan, dorongan, untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga untuk melakukan aktivitas yang mendukung terwujudnya tujuan kerja, serta bersemangat dalam menghadapi segala tantangan dan hambatan pada dirinya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Tingginya prestasi yang diraih dipengaruhi oleh tingginya motivasi berprestasi yang dimiliki.

Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang

tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal

Kenyataan yang ditemui di SDN di Kecamatan Ampana Kota, Kecamatan Ratolindo dan Kecamatan Ampana Tete Kabupaten Tojo Una-Una menunjukkan bahwa guru belum termotivasi untuk berprestasi. Hal tersebut nampak pada gejala-gejala: (1) masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah dan masuk kelas, (2) masih terdapat guru yang mengajar secara konvensional dan tidak menyesuaikan model-model pembelajaran dengan perkembangan kurikulum, (3) guru cenderung menghindari masalah dalam pembelajaran sebagai dampak ketakutan terhadap resikonya, (4) selain itu guru menghindari tanggung jawab yang dibebankan kepala sekolah, (5) guru cenderung menghindari pekerjaan-pekerjaan yang rumit dan sulit untuk diselesaikan.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi adalah guru yang memiliki bertanggung jawab atas kinerja pribadinya, membutuhkan umpan balik dari kinerjanya, inovatif, memiliki ketekunan, menyukai untuk mengambil tugas dengan resiko yang moderat, dan memiliki perhatian yang kuat terhadap lingkungan sekitar, dan memiliki karakteristik berorientasi untuk sukses, berorientasi jauh kedepan, suka tantangan, dan tangguh.

Faktor lain yang ditenggarai mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen kerja. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru

dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi.

Hasil pengamatan yang dilakukan pada guru di SD Kecamatan Ampana Kota, Kecamatan Ratolindo dan Kecamatan Ampana Tete, Kabupaten Tojo Una-Una terhadap komitmen guru nampak bahwa: (1) sebagian guru tidak mengetahui visi dan misi sekolah tempatnya mengajar, (2) terdapat guru yang bekerja apabila tersedia dana. (3) guru tidak bangga menjadi guru sehingga kadang tidak menjaga nama baik institusi di lingkungan masyarakat. (4) guru cenderung enggan bekerjasama karena tidak memiliki kesamaan persepsi.

Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya. Komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Arikunto (2016:51) menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut maka kinerja guru akan meningkat dengan baik apabila guru mendapatkan supervise yang berkelanjutan baik dari kepala sekolah dan pengawas pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Selain itu kompetensi guru dikembangkan secara terus menerus melalui pelaksanaan supervise yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Selanjutnya motivasi berprestasi pada guru perlu dikembangkan dengan senantiasa mendorong guru untuk berprestasi pada pelaksanaan proses pembelajaran maupun kegiatan kependidikan lainnya sehingga akan meningkatkan kinerja. Demikian pula hanya dengan komitmennya dalam pelaksanaan kegiatan kependidikan di sekolah, guru harus senantiasa terlibat secara langsung dalam setiap kegiatan pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Dengan semakin aktif guru terlibat dalam kegiatan sekolah maka kinerjanya pun akan meningkat sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengungkapnya melalui suatu penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja Guru di Kabupaten Tojo Una-Una.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam pembuatan program pembelajaran sebagian besar guru masih mengikuti program pembelajaran dari guru atau sekolah lain,
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran,
3. Masih ada guru belum menjaga citranya sebagai pendidik dengan berpenampilan dan bersikap tidak patut,

4. Sebagian guru masih kurang menerapkan penilaian sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
5. Guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa di luar jam pembelajaran
6. Sebagian guru lebih banyak berada di kantin pada proses pembelajaran dibandingkan melaksanakan tugas-tugas kependidikan lainnya
7. Guru belum melakukan penelitian tindakan kelas sesuai dengan tuntutan profesi dan pengembangan diri.
8. Kegiatan kepengawasan cenderung bersifat administratif
9. Pengawasan tidak dilaksanakan secara kontinu pada semua guru
10. Jumlah pengawas tidak berimbang dengan jumlah guru sehingga menyebabkan pengawasan tidak dilaksanakan secara efektif.
11. Masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah dan masuk kelas
12. Masih terdapat guru yang mengajar secara konvensional dan tidak menyesuaikan model-model pembelajaran dengan perkembangan kurikulum,
13. Guru cenderung menghindari masalah dalam pembelajaran sebagai dampak ketakutan terhadap resikonya
14. Guru menghindari tanggung jawab yang dibebankan kepala sekolah
15. Guru cenderung menghindari pekerjaan-pekerjaan yang rumit dan sulit untuk diselesaikan.
16. Sebagian guru tidak mengetahui visi dan misi sekolah tempatnya mengajar
17. Terdapat guru yang bekerja apabila tersedia dana.

18. Sebagian guru tidak bangga menjadi guru sehingga kadang tidak menjaga nama baik institusi di lingkungan masyarakat
19. Sebagian guru cenderung enggan bekerjasama karena tidak memiliki kesamaan persepsi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini di batasi pada: pengaruh intensitas supervisi akademik, motivasi berprestasi, komitmen kerja terhadap kinerja Guru di Kabupaten Tojo Una-Una

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung intensitas supervisi akademik terhadap komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen guru terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh langsung intensitas supervisi akademik terhadap komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Mengetahui pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Mengetahui pengaruh langsung intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Mengetahui pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.
5. Mengetahui pengaruh langsung komitmen guru terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.

7. Mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, sebagai bahan informasi kepada para pengambil kebijakan tentang kinerja guru yang sangat ditentukan oleh faktor intensitas supervisi akademik, motivasi berprestasi dan komitmen kerja.
2. Bagi pengawas pendidikan, hasil penelitian ini menjadi salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini menjadi salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan intensitas Supervisi akademik, motivasi berprestasi dan komitmen kerja.
4. Bagi guru, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi kepada guru tentang perlunya upaya peningkatan kinerja melalui peningkatan pelaksanaan Supervisi akademik, motivasi berprestasi dan komitmen kerja.
5. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini berlatih untuk berpikir ilmiah dalam mengembangkan konsep kinerja guru di sekolah.