

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi merupakan salah satu faktor pendorong lajunya arus globalisasi dewasa ini. Globalisasi ditandai dengan adanya trend serba modern; gaya hidup modern, ekonomi modern, kebudayaan modern, sampai pada pendidikan modern. Maka, dari sebab itulah, globalisasi dan modernisasi diibaratkan sebagai dua sisi mata uang yang tidak terpisahkan. Di satu sisi globalisasi memberikan harapan bagi kemajuan suatu bangsa, namun di sisi lain globalisasi mendorong lahirnya persaingan yang semakin ketat di antara individu, lembaga penyelenggara pendidikan, bahkan antar bangsa dan negara. Demikian halnya dengan modernisasi yang akan lebih mengedepankan segi kecanggihan teknologi, ilmu pengetahuan, dan keterampilan yang mendukung dunia usaha.

Globalisasi beserta dampak perubahan yang ditimbulkannya, sangat memengaruhi bidang pendidikan saat ini. Namun demikian, pendidikan merupakan sarana paling efektif untuk menghadapi arus globalisasi ini. Melalui lembaga pendidikan, generasi muda dibekali dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan hidup agar orang muda mempunyai daya saing pada tingkat nasional maupun global. Keberadaan generasi muda yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi merupakan aset utama suatu bangsa. Sebagai sarana mempersiapkan aset bangsa itulah, pendidikan merupakan kekuatan luar biasa memiliki akses terhadap keseluruhan aspek kehidupan manusia. Pendidikan memberikan daya kepada setiap individu untuk melakukan perubahan. Pendidikan juga menjadi kunci dasar untuk memberikan bekal nilai-nilai berharga sebagai dasar dan pegangan hidup bagi orang muda di masa depan. Menyadari pentingnya semua hal diatas, sebagai bangsa yang sedang berkembang, bangsa Indonesia perlu memikirkan secara serius bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia khususnya orang muda pada bidang intelektual, mental, spiritual, dan keterampilan melalui sebuah sistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Sistem pendidikan berkualitas dan berdaya saing berdampak positif pada pembentukan generasi muda masa depan. Untuk itu, peran aktif dari semua pihak sebagai pelaku pendidikan sangat diperlukan. Pelaku pendidikan yang dimaksudkan disini adalah pemerintah sebagai pembuat kebijakan, pengelola lembaga pendidikan, guru, orang tua, peserta didik, bahkan masyarakat lokal dan dunia usaha. Namun, di antara semua pelaku pendidikan tersebut, peran aktif dan kualitas seorang yang berprofesi sebagai guru sangat menentukan terbentuknya kualitas lulusan yang seperti apa. Dengan kata lain, kompetensi guru adalah faktor terpenting yang akan melahirkan lulusan yang berkualitas. Upaya meningkatkan kompetensi guru perlu mendapatkan perhatian khusus dari lembaga pendidikan maupun pemerintah mengingat peran strategisnya dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD RI 1945.

Tujuan pendidikan nasional dicanangkan secara tegas dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi demikian:

fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.

Manusia utuh, manusia cerdas dan berkualitas ditandai dengan berkembangnya potensi secara holistik baik spiritual, karakter kepribadian, intelektual, sosial, dan keterampilan. Maka, salah satu cara untuk mengukur keberhasilan pendidikan nasional dalam mengembangkan kualitas peserta didik adalah dengan mengukur kualitas para pendidik itu sendiri dalam hal ini kualitas para gurunya. Adapun indikator seorang guru berkualitas dapat dilihat dan diukur melalui penguasaan kompetensi kinerjanya secara keseluruhan yang meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesionalitas, dan kompetensi sosial. Selain memiliki kompetensi yang mumpuni, pendidik berkualitas perlu juga memiliki kemauan yang kuat dari dalam dirinya. Kemauan yang kuat tersebut adalah komitmen untuk mengembangkan seluruh potensi, bakat, dan martabatnya secara optimal sebagai seorang pendidik.

Terkait hal kinerja profesional seorang guru, Undang-Undang No. 20 tahun 2003, Pasal 39 ayat (2) menyebutkan sebagai berikut:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”

Pernyataan tersebut sejalan dengan Pasal (1) ayat (1) Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik baik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan demikian, salah satu kewajiban seorang guru profesional adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sebagaimana tertuang dalam Pasal (20) Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut.

Dari uraian tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa beban kerja guru atau kinerja guru mencakup kegiatan pokoknya yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerjanya seperti tertuang dalam Pasal (52) Ayat (1) Undang-Undang tentang Guru dan Dosen di atas.

Donni Joni Priansa (2014, hlm. 79) menyebutkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan utamanya sebagai guru adalah level kinerja atau “*level of performance*”. Secara tegas Priansa menyebutkan bahwa: “*level of performance* atau tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses belajar peserta didiknya”. Secara teknis tugas guru tersebut dituangkan dalam perencanaan pelaksanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Berdasarkan hasil kerjanya, seorang guru dinilai memiliki level kinerja tinggi adalah guru yang produktivitas

kerjanya juga tinggi, sebaliknya guru dengan level kinerja tidak sesuai standar yang ditetapkan adalah guru yang berkinerja rendah.

Dari uraian diatas, jelas bahwa kinerja mengajar seorang guru sangat erat kaitannya dengan kegiatan proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar tersebut bisa saja terjadi di dalam kelas ataupun di luar kelas. Dimana, dalam proses pembelajaran terjadi interaksi timbal balik antara guru dengan peserta didiknya. Interaksi antara guru dan peserta didik membutuhkan kesanggupan dan kecakapan dari seorang guru yakni dalam hal menciptakan komunikasi yang mendidik mencakup komunikasi secara kognitif, afektif, dan psikomotorik. Komunikasi yang edukatif ini perlu dirancang kedalam sebuah proses mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi hasil pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut agar memiliki kemampuan dalam merencana pembelajaran, merumuskan tujuan, menyajikan materi, mengajukan pertanyaan, mengajarkan konsep, berkomunikasi, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didiknya.

Apabila kemampuan mengajar seorang guru sesuai dengan standar tugas yang diembannya, maka akan memberikan efek positif bagi hasil yang akan dicapai oleh para peserta didik. Hasil yang dimaksudkan adalah perubahan secara akademik, perubahan sikap, dan bertambahnya kecakapan atau keterampilan para peserta didik. Sebaliknya, jika kemampuan mengajar guru kurang atau rendah, maka akibatnya bukan hanya menurunnya prestasi para peserta didik tetapi juga menurunkan kualitas atau level kinerja seorang guru itu sendiri.

Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII) merupakan Yayasan berbasis keagamaan yang berkarya di bidang pendidikan formal dengan 24 unit sekolah mulai dari PAUD, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Dengan jumlah guru \pm 500 orang yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia seperti: DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, dan Nusa Tenggara Timur. Peranan penting seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan, tertuang dalam visi dan misi YPII yaitu, “Lembaga pendidikan yang mengembangkan potensi peserta didik berlandaskan ciri khas PI sehingga peserta didik mampu menghadapi tantangan hidup dan menjadi pelaku perubahan sosial.” Visi ini dijabarkan ke dalam beberapa poin misi sebagai berikut: (1) Mengembangkan

profesionalitas para pelaku pendidikan yang dilandasi ciri khas PI; (2) Mengembangkan sistem pendidikan yang tepat dan sesuai dengan perkembangan jaman; (3) Mendampingi siswa secara holistik sehingga berkembang menjadi pribadi berciri khas PI dan berwawasan internasional.

Visi dan misi tersebut di atas dijabarkan lagi ke dalam rencana program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang tertuang dalam Renstra Tahun 2015-2025. Dalam rangka penyusunan rencana strategis tersebut, Yayasan melakukan Evaluasi Diri (EvaDir) terhadap delapan aspek Standar Nasional Pendidikan (SNP) yaitu: (1) Tata Kelola dan Kepemimpinan; (2) SDM-Tenaga Pendidik dan kependidikan; (3) Kurikulum; (4) Proses Pembelajaran; (5) Peserta Didik; (6) Pembiayaan; (7) Sarana Prasarana/Fasilitas; dan (8) Jejaring/Alumni. Dari hasil evaluasi diperoleh gambaran bahwa ada beberapa aspek atau standar yang sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti: (1) Tatakelola dan Kepemimpinan, (2). Kualitas SDM dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan, (3). Kualitas Pembelajaran, dan (4). Konsistensi monitoring dan evaluasi melalui kegiatan supervisi dan penilaian kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, maka fokus perhatian YPII untuk lima tahun ke depan adalah peningkatan kualitas SDM dalam hal ini kualitas mengajar guru, peningkatan kualitas pembelajaran, dan konsistensi monitoring evaluasi melalui kegiatan supervisi akademik. Kualitas SDM guru dapat dilihat dari kinerjanya secara keseluruhan sebagai pendidik profesional. Sebagaimana pendidik pada umumnya, para guru Sekolah Dasar pada YPII idealnya mendapatkan penilaian kinerja secara rutin dan terjadwal. Dari penilaian kinerja tersebut, dapat diketahui tingkatan atau level kinerja seorang guru. Guru yang berkinerja tinggi adalah guru yang memiliki sepuluh kompetensi berikut ini: (1) kompetensi pedagogis, (2) kompetensi mengajar, (3) kompetensi pengetahuan, (4) kompetensi sikap, (5) kompetensi perilaku, (6) kompetensi spiritual, (7) kompetensi komunikasi, (8) kompetensi bahasa Inggris, (9) kompetensi kolaborasi, dan (10) kompetensi TIK.

Kompetensi mengajar merupakan salah satu bagian dari aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kinerja guru pada YPII. Pada aspek kompetensi mengajar guru ini, terdapat tiga kegiatan utama yaitu kegiatan pembuka, kegiatan

inti, dan kegiatan penutup. Agar guru dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik, perlu didukung dengan kompetensi pedagogis dan kompetensi dalam hal mendesain proses pembelajaran yang kreatif, utuh, dan terperinci serta berkesinambungan. Selain itu, guna menunjang profesi sebagai guru di abad -21 ini seorang guru yang berkinerja tinggi adalah guru yang *melek* IT dan mampu menerapkannya dalam pembelajaran, mampu berkomunikasi dengan baik, serta menguasai bahasa asing sehingga dapat bersaing di dunia internasional.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru belum menjadi sebuah rutinitas lembaga. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Maria Bintang Laut pada tanggal 31 Mei 2016, pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh Yayasan terakhir dilaksanakan pada Tahun Ajaran 2009/2010. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja terhadap 26 guru di SD Maria Bintang Laut, dan catatan atau masukan dari konsultan pendidikan YPII untuk RPP yang dibuat oleh guru. Dari kedua tabel dibawah ini, dapat dilihat bagaimana gambaran kinerja guru SD YPII secara umum, dan secara khusus gambaran awal tentang kinerja mengajar guru SD YPII.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Guru SD MBL Tahun 2009/2010

<i>Grade</i>	<i>Kualifikasi</i>	<i>Rentang Skor</i>	<i>Deskripsi Kualifikasi</i>	<i>Jumlah Guru</i>
A	<i>Very Good</i>	181 - 240	Kinerja guru secara sangat signifikan melampaui semua persyaratan yang dibutuhkan sesuai dengan posisi jabatan sebagai guru serta perlu apresiasi khusus.	15 (57,6%)
B	<i>Good</i>	121– 180	Kinerja guru memenuhi semua tuntutan dan persyaratan serta melebihi persyaratan pada banyak aspek dari kewajiban-keajiban sebagai guru.	10 (38,5%)
C	<i>Below Average</i>	61–120	Kinerja guru kadang-kadang sesuai dengan persyaratan kebutuhan sebagai guru namun perlu usaha yang sangat keras untuk memperbaiki.	1 (3,9%)
D	<i>Poor</i>	< 60	Kinerja guru gagal memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk bertindak sebagai guru	0

Sumber: Dokumen Akreditasi SD MBL, 2014.

Tabel 1.2
Catatan Konsultan YPII untuk RPP Guru

<u>Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk RPP dibuat oleh Guru:</u>
1. Sinkronisasi antara Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan pembelajaran dan Materi Pembelajaran.
2. Keterampilan guru membuka kegiatan pembelajaran dengan menggunakan (hook)/apersepsi.
3. Keterampilan mengaitkan atau menerjemahkan indikator ke dalam proses pembelajaran.
4. Keterkaitan indikator dengan materi pembelajaran, kedalaman materi (guru masih terpaku pada bahan materi yang ada di buku ajar), langkah-langkah pembelajaran dalam kegiatan inti belum tampak berkesinambungan.
5. Keterbatasan penggunaan media pembelajaran dan alat peraga.
6. Kemampuan untuk menarik kesimpulan dari proses pembelajaran yang sudah berlangsung.

Sumber: Catatan Laudate untuk RPP Guru SD MBL Tanggal,06-11-2015

Berdasarkan Tabel 1.2, catatan atas RPP yang dibuat oleh guru sebagai gambaran awal menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SD pada YPII dalam hal merencanakan pembelajaran masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan ada sebagian guru masih kesulitan dalam merumuskan dan menghubungkan indikator dengan tujuan pembelajaran, guru masih kesulitan merancang pembelajaran yang utuh dan terperinci serta menarik bagi peserta didik. Masih terdapat guru yang kesulitan menghubungkan antara kegiatan awal (*Apersepsi/HOOK*) dengan kegiatan inti dan kegiatan penutup secara berkesinambungan, serta masih adanya guru yang belum mampu mengembangkan materi secara mendalam dan terbatasnya kemampuan guru dalam hal penggunaan metode dan media pembelajaran yang tepat, efektif dan kreatif.

Acuan bagi guru yang memiliki kinerja mengajar tinggi bukan hanya dilihat dari kemampuannya dalam menciptakan suasana pembelajaran yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dialogis melainkan juga dilihat dari komitmennya yang tinggi terhadap peningkatan prestasi peserta didik. Komitmen yang dimaksudkan ialah daya dorong dari dalam diri setiap guru untuk tetap bersedia belajar dan melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.

Dengan demikian hendaknya guru memiliki kesadaran dan kecintaan yang besar terhadap profesinya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung

Susana, 2016

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jawabnya yang mencerminkan sikap kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta kemajuan sekolah. Selanjutnya, guru yang memiliki komitmen tinggi adalah guru yang mau dan mampu menjunjung tinggi sikap kedisiplinan dengan *passion* yang kuat untuk kesuksesan sekolahnya dan tercapainya visi dan misi serta tujuan pendidikan.

Kedisiplinan guru dan *passion* merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kinerja mengajar guru. Sikap disiplin dan kesiapan sediaan erat hubungannya dengan komitmen seseorang pada sebuah lembaga atau pada tugas yang diembannya. Berikut ini merupakan gambaran komitmen kerja guru SD pada YPII dilihat dari kesanggupannya untuk membimbing peserta didik diluar jam mengajar, ditunjukkan pada Tabel 1.3. Sedangkan Tabel 1.4 menunjukkan komitmen guru untuk terlibat aktif dalam pelaksanaan pencapaian program sekolah, dan Tabel 1.5 merupakan gambaran komitmen guru SD MBL pada akhir Tahun Ajaran 2014-2015 dan Tahun Ajaran 2015-2016 yang ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan guru hadir tepat waktu di sekolah.

Table 1.3
Kesediaan Guru Membimbing Siswa Di luar Jam Sekolah

Unit	Jumlah Guru	Guru yang Bersedia	%
SD MBL	31	18	58%

Sumber: Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia

Table 1.4
Keterlibatan Guru dalam Pelaksanaan Program Sekolah

Unit	Jumlah Guru	Guru terlibat aktif	%
SD MBL	31	18	58%

Sumber: Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia

Tabel 1.5
Rekapitulasi Kedisiplinan Guru SD MBL 2 Tahun Terakhir

No.	Bulan	Jumlah Pendidik & Tenaga Kependidikan	Total keterlambatan
1.	10 Jan - 10 Feb 2015	41	51 %
2.	11 Feb – 10 Mar 2015	41	53,7 %
3.	11 Mar – 10 Apr 2015	42	7 %
4.	11 Apr – 10 Mei 2015	42	11,9 %
5.	11 Mei – 10 Juni 2015	42	9,5 %

Susana, 2016

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR PADA YAYASAN PENYELENGGARAAN ILAHI INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6.	11 Jun – 10 Jul 2015	43	4,7 %
			22,96%
No.	Bulan	Jumlah Pendidik & Tenaga Kependidikan	Total keterlambatan
7.	11 Jul – 10 Agt 2015	41	4,9 %
8.	11 Agt – 10 Sept 2015	41	12,2 %
9.	11 Sept – 10 Okt 2015	41	14,6 %
10.	11 Okt – 10 Nov 2015	41	9,8 %
11.	11 Nov – 10 Des 2015	41	16,6 %
12.	11 Des – 10 Jan 2016	41	12 %
13.	11 Jan – 10 Feb 2016	43	27,9 %
14.	11 Feb – 10 Mar 2016	43	11,6 %
15.	11 Mar – 10 Apr 2016	43	14 %
			13,73%

Sumber: Bagian Personalia Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia

Bersadarkan data di atas, komitmen seorang guru dapat dilihat dari ketertiban dan kedisiplinannya hadir ditempat kerja tepat waktu. Ketidaksiplinan guru hadir di sekolah akan mengganggu proses pembelajaran yang akan dan sedang berlangsung. Selain itu, dengan datang terlambat, guru tidak mempunyai cukup waktu untuk mempersiapkan pembelajarannya secara maksimal. Hal ini tentu saja akan merugikan pihak sekolah khususnya merugikan bagi peserta didik. Menyangkut soal komitmen guru, Undang-undang No. 20 Tahun 2005 Pasal 40 ayat (2) menyebutkan bahwa komitmen menjadi salah satu poin wajib untuk dimiliki seorang guru khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan;

“Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.”

Uraian tersebut makin memerjelas bahwa selain kompetensi mengajar, level kinerja mengajar guru juga sangat ditentukan oleh komitmen kerjanya, kedisiplinan, dan kemauan guru untuk terus menerus belajar guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, wawasan dan pengetahuan yang mendukung profesinya sebagai guru. Selain itu, aspek sikap dan perilaku guru yang baik, kesetiaan dan tanggung jawabnya pada tugas mendidik perlu mendapat perhatian khusus dalam evaluasi kinerja guru. Selanjutnya, tanpa mengabaikan aspek

kemampuan guru dalam bekerja sama, aspek kompetensi religius memiliki peran khusus bagi para guru YPII. Dengan kompetensi religius, guru diharapkan mampu untuk senantiasa mengandalkan Tuhan dalam hidupnya yang ditandai dengan sikap syukur dalam segala situasi, serta kemampuan berpikir dan bertindak berlandaskan cinta kasih dan kepedulian pada sesama khususnya pada peserta didik.

Faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja guru adalah konsistensi monitoring dalam hal ini supervisi guru. Sergiovanni (dalam Daryanto, 2015, hlm. 194) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dilakukan melalui supervisi akademik. “Supervisi akademik bertujuan untuk melihat realita kondisi seperti apa sebenarnya yang terjadi di dalam kelas? Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas? Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid? Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik? Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya? Sehingga diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran”. Lebih lanjut Ariani, dkk (2015) menyebutkan bahwa “supervisi akademik secara konseptual merupakan serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran”.

Berdasarkan uraian diatas, faktor lain yang juga menentukan dalam upaya peningkatan kinerja mengajar guru adalah konsistensi supervisi yang merupakan sarana untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja mengajar guru. Dari hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah SD di YPII pada tanggal 28 Januari 2016 tentang kegiatan supervisi adalah sebagai berikut: “dalam waktu setahun terakhir (Tahun Ajaran 2014/2015), supervisi kepada para guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Dikjar, Wakasek Kurikulum belum optimal. Kegiatan supervisi yang sudah dilakukan belum disertai dengan langkah tidak lanjut baik berupa pembinaan bagi guru maupun pemberian penghargaan bagi guru berprestasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar seorang guru sebagaimana sudah diungkapkan

diatas. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas peserta didik. Kualitas kinerja mengajar guru merupakan perwujudan dari kemampuan guru dalam bentuk karya nyata yakni berupa hasil kerja dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan sekolah yang nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, komitmen yang tinggi dalam menjalankan profesi yang diembannya.

Sebagai profesi, guru dituntut supaya mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Adapun Tugas pokok guru adalah mengajar. Oleh karena itu, seorang guru dikatakan profesional apabila mampu menjalankan tugasnya dengan berpegang teguh pada etika kerja, kebebasan (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien, dan inovatif, serta didasarkan pada prinsip-prinsip layanan yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu dan teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik guru yang regulatif.

Menyadari pentingnya hal tersebut, maka pihak Yayasan baik pada tingkat pusat maupun tingkat cabang bertekad untuk meningkatkan kreativitas dan kualitas SDM (guru) dan kualitas pembelajaran. Fokus pengembangan yakni berkaitan dengan peningkatan kinerja mengajar guru mengingat gurulah yang bersentuhan secara langsung dengan peserta didik. Maka, berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang seberapa besar **“Kontribusi Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia Di Kota Bandung, Jakarta, dan Semarang”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang terkait dengan kinerja mengajar guru. Dari uraian tersebut sangat jelas bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

Sebagaimana Robbins (dalam Juwita H R, 2013, hlm. 79) menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau

motivation (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Jelas bahwa *ability* dan *motivation* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan *opportunity* merupakan faktor dari luar diri seseorang. Pendapat senada juga diutarakan oleh Husanker (dalam Usman, 2008, hlm. 145) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi dari (*ability X motivation*), *Ability* = (*aptitude X training X resources*), dan *Motivation* = (*desire X commitment*)". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil interaksi dari faktor *aptitude* (bakat) X *training* (latihan) X *resources* (sumber daya) X *desire* (keinginan) X *commitment*.

Sedangkan, Armstrong & Baron sebagaimana dikutip oleh Wibowo, (2014, hlm. 84) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

(a) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. (b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. (d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, dan (e) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

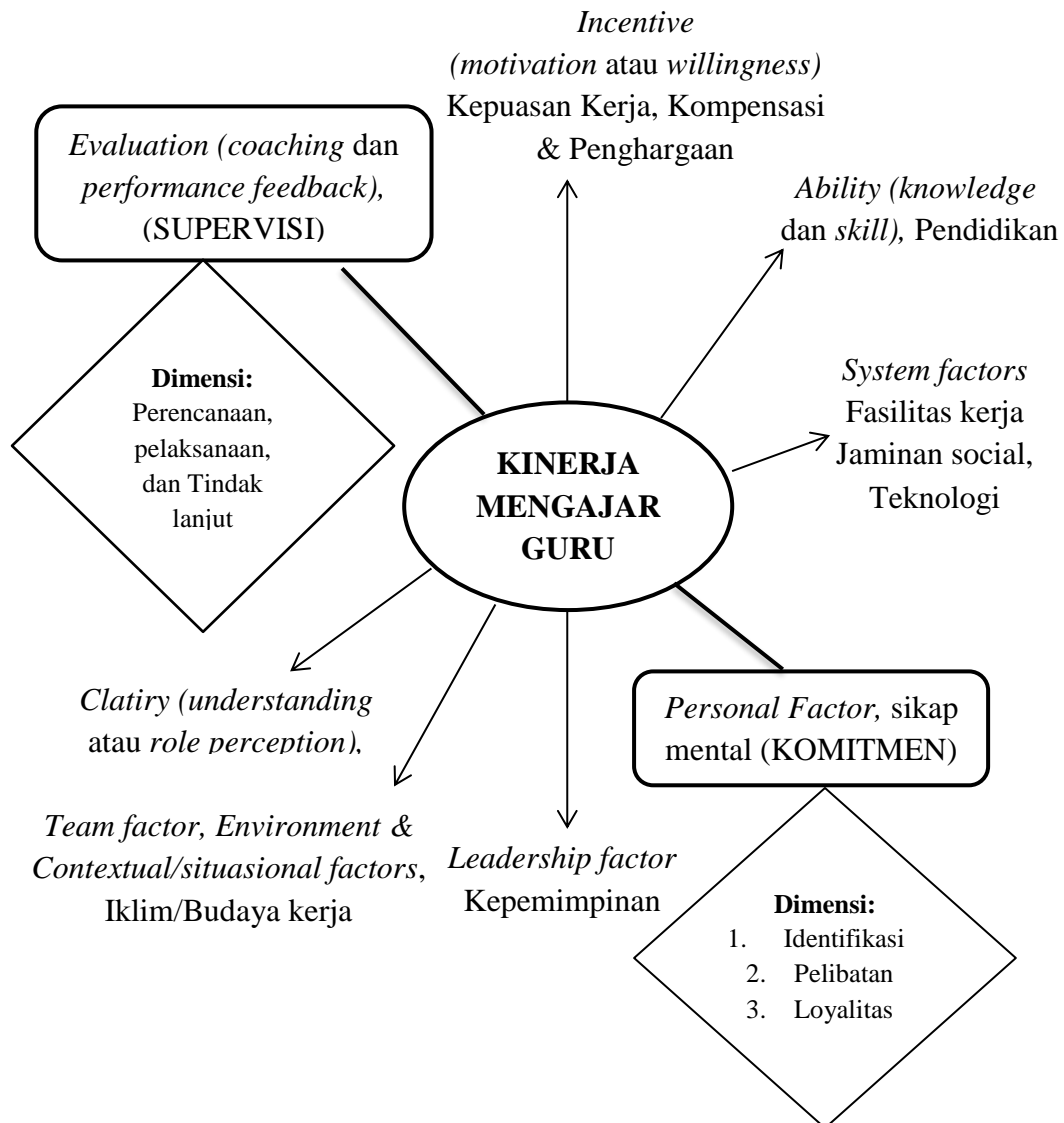
Sementara itu, Harsey, Balanchard, & Johnson (dalam Wibowo, 2014, hlm. 85) menyebutkan tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dirumuskannya dengan akronim ACHIEVE;

"A – *Ability* (*knowledge* dan *skill*), C – *Clarity* (*understanding* atau *role perception*), H – *Help* (*organizational support*), I – *Incentive* (*motivation* atau *willingness*), E – *Evaluation* (*coaching* dan *performance feedback*), V – *Validity* (*valid* dan *legal personnel practices*), E – *Environment* (*environmental fit*)".

Lebih spesifik lagi Sedarmayani (dalam Supardi, 2014, hlm.19) dengan rinci menyebutkan ada sebelas faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah:

"(1) Sikap mental meliputi; motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, (2) Pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan (7) jaminan social, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi"

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh tersebut diatas, berikut ini merupakan kesimpulan dari banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang secara umum dan kinerja mengajar guru khususnya, peneliti menyimpulkannya sebagaimana tampak pada Gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru.

Sumber: *Diadaptasi dari* Armstrong & Baron; Harsey, Balanchard, & Johnson (dalam Wibowo, 2014 a, 2014b, hlm. 85), Robbins (dalam Juwita H R, 2013, hlm. 79) dan Sedarmayani (dalam Supardi, 2014, hlm.19)

Penelitian ini penulis fokuskan pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yakni faktor personal komitmen kerja dan faktor eksternal yaitu evaluasi dalam hal ini supervisi akademik. Konsistensi supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Divisi Dikjar Yayasan, dan kurikulum memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Selain sebagai alat evaluasi dan monitoring, kegiatan supervisi akademik mempunyai fungsi sebagai bantuan dan pembinaan guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Daryanto (2015, hlm. 1) mengemukakan bahwa “supervisi pendidikan lebih merupakan kegiatan yang berupa tuntunan atau pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya serta peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya”.

Selain faktor supervisi, faktor internal personal antara lain: kompetensi, *passion*, komitmen, dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja mengajar guru. Glickman (dalam Sahartian, 1994, hlm. 44), menyebutkan bahwa “komitmen guru adalah kecenderungan dalam diri guru untuk dapat terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab”. Komitmen jauh lebih luas dari sekadar kepedulian semata. Dalam komitmen tercakup pengertian “usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak” tersedia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Konsekuensi dari komitmen adalah guru menyediakan waktu dan energi yang cukup dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen seseorang tidak diperoleh secara lahir, tetapi komitmen dipelajari dan dikenal, seperti halnya bagaimana membentuk rasa cinta pada tugas sebagai guru atau pendidik. Guru yang mempunyai komitmen kerja tinggi akan memiliki kepedulian dan rasa cinta yang besar terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat, dan pimpinan sekolah, serta terhadap sekolah dan perubahannya.

Permasalahan yang terjadi pada guru SD Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII) berdasarkan studi pendahuluan adalah belum optimalnya kegiatan supervisi akademik sebagai alat monitoring dan evaluasi untuk menilai kinerja mengajar seorang guru. Selain itu, komitmen kerja guru juga merupakan salah satu faktor internal personal yang menjadi pendorong untuk mengoptimalkan kinerja mengajar seorang guru. Maka dalam penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan pokok yang akan diteliti terkait kinerja

mengajar guru Sekolah Dasar adalah variabel supervisi akademik dan komitmen kerja guru. **Apakah supervisi akademik dan komitmen kerja guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia (YPII)? Seberapa besar kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada YPII?** Adapun Supervisi Akademik (X1) dan Komitmen Kerja Guru (X2) merupakan variable bebas (*independent variable*). Sedangkan Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah variable terikat (*dependent variable*).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka secara spesifik rumusan permasalahan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?
2. Bagaimanakah kegiatan supervisi akademik Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?
3. Bagaimanakah komitmen kerja guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?
4. Seberapa besar kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja mengajar Guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?
5. Seberapa besar kontribusi komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?
6. Seberapa besar kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis data empirik serta menguji kebermaknaan tentang besaran kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD pada

Yayasan penyelenggaraan Ilahi Indonesia Kantor Cabang Bandung, Jakarta, dan Semarang.

1. Terdeskripsinya kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.
2. Terdeskripsinya supervisi akademik di Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.
3. Terdeskripsinya komitmen kerja guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.
4. Teranalisisnya besaran kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.
5. Teranalisisnya besaran kontribusi komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.
6. Teranalisisnya besaran kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memerkaya pengetahuan terutama dalam hal pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya pada kajian kinerja mengajar guru, supervisi akademik, dan komitmen kerja guru, serta memberikan informasi mengenai bagaimana strategi peningkatan kinerja mengajar guru pada tingkat Sekolah Dasar (SD).

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja mengajar guru sebagai bahan alternatif sumbang saran bagi kepala sekolah ataupun pengelola Yayasan dalam rangka menentukan kebijakan agar tercapainya tujuan, visi, dan misi sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk memberikan informasi sebagai

sumbang saran bagi arah pengembangan kualitas SDM (guru) sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di Sekolah Dasar pada YPII. Akhirnya, hasil penelitian ini juga diharapkan berguna bagi semua pihak untuk menambah wawasan yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan supervisi akademik, komitmen kerja guru, dan kinerja mengajar guru pada tingkat Sekolah Dasar (SD).

E. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penyusunan diuraikan seperti berikut ini:

Bab I Pendahuluan. Pada bab I penulis menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

Bab II Landasan Teoretis, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Pada bab ini, berisikan landasan teoretis yang akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu, teori kinerja mengajar guru, teori supervisi akademik, dan teori komitmen kerja guru. Dalam bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini akan menguraikan mengenai metodologi penelitian yang meliputi: metode penelitian, wilayah penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini, hasil penelitian akan dilaporkan secara lengkap dan dibahas dengan merujuk pada teori-teori yang terdapat pada bab II.

Bab V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Pada bab terakhir ini, penulis akan menyimpulkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, menyampaikan implikasi, dan rekomendasi kepada pihak Yayasan, Kepala Sekolah, guru, dan peneliti selanjutnya.