

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang telah dilaksanakan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja guru tersebut seyogianya optimal dalam melaksanakan pembelajaran untuk mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut sebagaimana fungsi dari pendidikan nasional tertuang pada Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu:

Pendidikan nasional berperan meningkatkan keahlian serta membentuk sifat dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya kemampuan siswa agar tercipta manusia yang beriman serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta jadi masyarakat negeri yang demokratis dan bertanggungjawab

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan seluruh tugas guru dengan segala kompetensi dan profesionalitas, dengan didasari pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja (Wau, 2013). Prestasi kerja guru yang digambarkan melalui kecakapannya dalam bekerja akan membentuk menjadi pengalaman, pengalaman dalam mengajar membutuhkan kesungguhan. Kesungguhan dalam mengajar akan terlihat melalui tampilan tingkat kinerja.

Profesionalisme guru dalam kegiatan belajar dan pembelajaran digambarkan secara nyata dari kesungguhan guru dalam melaksanakan serangkaian aktifitas

profesinya. Maka dari itu, kualitas guru menjadi acuan dalam menjaga mutu pengajaran di dalam kelas. Pembelajaran yang dilakukan guru menjadi tuntutan utama dalam pembelajaran dengan kompetensi dan profesionalisme yang tinggi dalam kegiatan belajar (Sitti, 2017).

Kompetensi dan kriteria guru yang kompeten tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen dijelaskan dalam Bab IV bagian kesatu, diantaranya: (1) kualifikasi minimum sarjana Pendidikan (Strata 1 serta Diploma IV), (2) mempunyai kompetensi (pedagogik, handal, karakter serta sosial), (3) mempunyai sertifikat kependidikan, (4) sehat jasmani serta rohani, (5) mempunyai keahlian dalam menggapai tujuan nasional.

Kompetensi profesionalisme guru tercantum di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru yang mencakup kompetensi inti guru yakni: 1) guru memahami modul, struktur, konsep, serta pola pikir keilmuan yang menunjang mata pelajaran yang diampu, 2) memahami standar kompetensi serta kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, 3) meningkatkan modul pendidikan yang diampu secara kreatif, 4) meningkatkan keprofesionalan secara berkepanjangan dengan melaksanakan aksi refleksi, 5) memakai teknologi informasi serta komunikasi sebagai upaya pengembangan diri.

Kompetensi pedagogik termaktub dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang mencakup:

- (1) memahami ciri belajar pada aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, serta intelektual;
- (2) memahami teori belajar serta prinsip-

prinsip pendidikan yang mendidik; (3) meningkatkan kurikulum yang terpaut dengan mata pelajaran yang diajarkannya; (4) menyelenggarakan pendidikan yang mendidik; (5) menggunakan teknologi data serta komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (6) memfasilitasi pengembangan kemampuan belajar siswa dalam mengaktualisasikan bermacam kemampuan yang dikuasai; (7) berbicara secara efisien, empatik, serta santun dengan belajar; (8) menyelenggarakan evaluasi serta penilaian proses serta hasil belajar; (9) menggunakan hasil evaluasi serta penilaian sebagai kepentingan pendidikan; (10) melaksanakan aksi refleksi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.

Novauli (2021) menjelaskan kompetensi guru dipahami sebuah kebulatan keilmuan, sikap serta keterampilan yang dicerminkan pada perilaku yang cerdas dengan tanggungjawab oleh guru untuk menjalankan seluruh aktifitas keprofesiannya. Senada penjelasan tersebut juga dijabarkan oleh Nasution (2019) mengartikan bahwa sebuah kompetensi merupakan sebuah kemampuan prespektif seseorang dari lingkungan sebagai sumber belajarnya. Uno (2017) membagi kompetensi guru yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan.

Kompetensi sosial merupakan aspek utama pada guru agar menciptakan sebuah pembelajaran yang inovatif dan efektif agar pembelajaran pada siswa lebih optimal (Huda, 2018). Hal senada disampaikan Mustofa (2020) bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berkomunikasi dengan siswa. Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi: 1) kemampuan guru untuk melakukan komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; 2) kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan pimpinan; 3) kemampuan guru menjalin komunikasi dengan orang tua atau wali siswa; 4) kemampuan guru berinteraksi kepada

masyarakat; 5) kemampuan guru dalam mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; dan 6) kemampuan guru dalam pendidikan moral (Nasution, 2019).

Berdasarkan pengamatan bahwa dewasa ini banyak guru-guru yang belum profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Rachmayanie (2017) menyebutkan, “Masalah-masalah yang dihadapi guru diantaranya: Lemahnya kinerja guru pada 3 aspek utama tugas guru dalam proses belajar mengajar yaitu: kinerja guru TK masih banyak yang belum optimal pada perencanaan pembelajaran, Pada proses belajar mengajar nampak terlihat guru belum mampu menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang ditangkap oleh masyarakat aktivitas di TK hanya bermain dan bernyanyi”.

Hal senada juga menurut hasil penelitian Aman Simare-mare dan Fitriani (2015) menyatakan, “Kurang profesionalisme guru terhadap profesinya sebagai guru sehingga kinerjanya kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dalam diri seorang guru. Ia menjalani profesinya hanya sekedar agar mendapatkan pekerjaan saja”.

Rendahnya kinerja guru dan kurang profesionalisme guru terhadap profesinya terlihat juga di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal tersebut tinjauan data Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2022 bahwa TK Negeri berjumlah 6 sekolah di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Sebanyak dua sekolah TK Negeri berada di Kecamatan Kampung Rakyat, yaitu TK Negeri 1 Air Merah dan TK Negeri 2 Tanjung Selamat.

Hasil observasi awal di lapangan bahwa capaian kerja guru di TK Negeri 1 Air Merah dan TK Negeri 2 Tanjung Selamat adalah kategori sedang. Hal ini dibuktikan hasil capaian penilaian kerja guru (PKG) tahun 2021 pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil PKG TK Negeri Kecamatan Kampung Rakyat Tahun 2021

No	Kode Nama	Kompetensi														Kon-versi Nilai PKG	Kategori
		Paedgogik							Kepribadian			Sosial		Profesional			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	CP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	baik
2	DP	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	kurang
3	NI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	baik
4	Su	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	60	sedang
5	HD	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	60	sedang
6	SAK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	kurang
7	AK	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	60	sedang
8	RJ	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	kurang

Sumber Data: Hasil PKG di Kantor Koorwil Kecamatan Kampung Rakyat

Berdasarkan tabel di atas terdapat sejumlah 3 orang atau 37,5% yang mendapatkan nilai kategori kurang, sebanyak 3 guru atau 37,5% dengan kategori sedang, dan sebanyak 2 guru atau 25% yang mendapatkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) kategori baik. Hasil penelitian serupa oleh Kurniawan dkk. (2018) menyebutkan bahwa pemahaman awal mengenai makna supervisi akademik masih rancu di PAUD Tunas Kasih, baik dari kepala sekolah maupun guru. Kesalahpahaman konsep supervisi akademik juga dilaporkan oleh Yulis Setyawati (2017) yang menemukan keterbatasan pemahaman dari kepala sekolah maupun pengawas yang mempengaruhi perencanaan dan pelaksanaan supervisi yang kurang efektif”.

Menurut Wau (2018) menyatakan, “Sesungguhnya konsep supervisi pada awalnya adalah kebutuhan akan landasan pembinaan situasi pembelajaran dengan

cara membimbing guru dalam memilih metode mengajar yang tepat, dan pentingnya mempersiapkan guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan kreativitas yang tinggi yang didasari oleh otonom sebagai guru, sehingga pertumbuhan jabatan guru terus berlangsung”. Hal ini diperkuat oleh Nurhattati (2021) bahwa supervisi akademik mengandung tiga konsep pokok, yaitu: (1) memberikan pengaruh dan pada perkembangan perilaku guru dalam kegiatan pembelajaran, (2) mendesain pengembangan kemampuan guru termasuk di dalam sarannya, substansi, dan jadwal pengembangan, (3) sebagai tujuan akhir supervisi pembelajaran yaitu guru mampu menjadi fasilitator agar pembelajaran yang efektif bagi siswa.

Shulhan (2013) mengatakan, “Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran”. Hal senada dituturkan oleh Larasati (2019) menjelaskan bahwa, “Supervisi akademik yaitu kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah untuk menambah kemampuan guru dalam proses pembelajaran maupun tenaga tata usaha di sekolah”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami supervisi akademik dapat dinyatakan serangkaian kegiatan yang termasuk upaya membantu guru mulai dari pra pembelajaran sampai dengan pasca proses belajar sebagai upaya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebagaimana kurikulum yang diberlakukan.

Pendekatan supervisi akademik disampaikan secara jelas oleh Shulhan (2013) terdapat tiga pendekatan dalam supervisi akademik, yaitu: 1) Pendekatan langsung (*directive*) merupakan pendekatan langsung terhadap masalah.

Supervisor memberikan instruksi secara langsung. Tentu saja, efek dari perilaku yang baik lebih dominan. Guru perlu diberikan penguatan dan perlu dirangsang untuk berinovasi. Pimpinan dapat menggunakan peningkatan (*enhancement*) atau hukuman (*punishment*). Pendekatan tersebut dapat dilakukan dengan penjelasan, presentasi, panduan, contoh presentasi, benchmarking, dan/atau pembuktian. 2) Pendekatan tidak langsung (*non-direktif*) Pendekatan tidak langsung (*non-direktif*) adalah pendekatan tidak langsung terhadap masalah. Tindakan supervisor tidak secara langsung menunjukkan adanya masalah, tetapi pada awalnya mereka mendengarkan secara positif apa yang dikatakan guru. Hal ini memberikan guru kesempatan sebanyak mungkin untuk mengungkapkan masalah yang mereka alami. Supervisor mendengarkan, meningkatkan, menjelaskan, menyajikan, dan membantu dalam menyelesaikan masalah. 3) Pendekatan kolaboratif Pendekatan kolaboratif merupakan pendekatan yang menggabungkan pendekatan direktif dan pendekatan non-direktif menjadi pendekatan baru. Dalam pendekatan ini, baik supervisor maupun guru sepakat untuk menetapkan struktur, proses, dan standar untuk melakukan proses diskusi tentang masalah yang dihadapi guru. Oleh karena itu, pendekatan pengawasan merupakan hubungan dua arah. Manajer memberikan presentasi, penjelasan, dengar pendapat, pemecahan masalah, dan negosiasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan sebelum, dipahami bahwa pendekatan supervisi dalam pendidikan terdiri dari tiga aspek, yaitu: pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung, serta kolaborasi. Ketiga pendekatan tersebut dapat membantu guru untuk membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan belajar dan pembelajaran, serta pasca pembelajaran.

Perencanaan yang dimaksudkan adalah rancangan pembelajaran yang meliputi: membuat susunan rencana pembelajaran mingguan maupun rencana Pembelajaran Harian, dan lain-lain. Sedangkan kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar yang menjadi pemantauan mulai dari ketrampilan membuka pelajaran sampai dengan keterampilan menutup pembelajaran (Hariyanto, 2017). Pada bagian akhir juga tak kalah penting yaitu ketrampilan mengevaluasi pembelajaran. Dalam menjalankan semua tugas tersebut maka guru akan menemui hambatan maupun kesulitan, oleh karena itu di sinilah diperlukan supervisi akademik.

Berdasarkan pola pikir di atas diprediksikan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor lain yang diprediksi dapat memberikan pengaruh terhadap capaian kinerja guru. Hal tersebut sebagaimana dituturkan oleh, Pratiwi dkk, (2021) menjelaskan bahwa faktor motivasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Hal senada menurut Yumna, M. S., Wahyuningsih, S., & Rahmawati, (2021) menuturkan bahwa guru dapat menyenangi pekerjaan apabila terdapat motivasi terhadap pekerjaan tersebut, sehingga seluruh tugas yang diampunya dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Lebih lanjut dipertegas dengan penelitian dari Maharani, (2015) menjelaskan motivasi kinerja guru mendukung optimalisasi kerja guru. Dipahami jika motivasi kerja guru dalam pencapaian nilai tertinggi, maka akan diwujudkan kinerja guru yang berkualitas.

Motivasi merupakan adanya energi yang berubah dalam diri individu dengan munculnya afektif (perasaan) serta reaksi sebagai upaya pencapaian suatu

tujuan. Adapun kemunculan motivasi dapat diketahui dengan perubahan energi dari individu yang dapat disadari maupun tidak disadarinya (Emda, 2018). Motivasi merupakan seperangkat sesuatu sebagai pembantu seseorang untuk melaksanakan aktivitas dalam upaya pencapaian suatu tujuan.

Arianti (2019) Mengatakan “motivasi dapat dipahami sebagai pendorong yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari motivasi yang dimilikinya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bahwa kuat lemahnya atau semangat tidaknya usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan akan ditentukan oleh kuat lemahnya motivasi yang dimiliki orang tersebut”.

Faktor motivasi menurut Pratiwi dkk., (2021) terdapat dua macam, yang pertama faktor isi pekerjaan, faktor isi ini memiliki muatan positif dan juga dapat negative, diantaranya: pencapaian kerja tertinggi, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan kompetensi diri, dan pengakuan, dan yang kedua faktor penyehat, diantaranya: gaji/upah, kondisi lingkungan kerja, peraturan dan tata kelola, interaksi sosial, dan cara penilaian tinjauan kerja.

Berdasarkan analisis yang dijabarkan sebelumnya dapat dapat dipahami beberapa permasalahan diantaranya: 1) pada tahapan perencanaan tugas pada kinerja guru TK masih belum optimal, 2) imbas ketidak optimalan kinerja guru TK terlihat pada perencanaan belajar yang tidak terkonsep secara baik, sehingga pembelajaran tidak bervariasi dalam penerapan baik segi strategi, model, maupun media. Dalam hal ini membuat suatu pandangan masyarakat bahwa pembelajaran

di TK hanya menyanyi dan bermain saja, 3) hasil Penilaian Kinerja Guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Tahun 2021 kategori sedang. Hal ini dibuktikan terdapat sejumlah 3 orang atau 37,5% yang mendapatkan nilai kategori kurang, sebanyak 3 guru atau 37,5% dengan kategori sedang, dan sebanyak 2 guru atau 25% yang mendapatkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) kategori baik, 4) profesionalisme kerja guru masih rendah, hal tersebut disebabkan rendahnya motivasi kerja dari individu guru, 5) terjadinya gagal paham atau miskonsepsi dalam mengartikan supervisi akademik bagi guru maupun kepala sekolah, miskonsepsi ini berakibat pada perencanaan dan pelaksanaan sehingga capaian belajar belum optimal, dan 6) kinerja guru semakin menurun, hal ini dibuktikan dengan sedikitnya guru TK di Kampung Rakyat yang memiliki perencanaan pembelajaran seperti RPPH.

Faktor supervisi akademik dan motivasi kerja guru dapat diprediksi memberikan gambaran kinerja guru. Sejuahmana gambaran tersebut memberikan dampak kepada kinerja guru, perlu dilakukan pengkajian dengan guru yang berjudul, “Analisis Kinerja Guru ditinjau dari Motivasi Kerja dan pelaksanaan Supervisi Akademik di TK Negeri Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini fokus pada pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah,

motivasi kerja guru, dan kinerja guru TK di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Bagaimana gambaran pelaksanaan supervisi akademik guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Bagaimana dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
5. Bagaimana dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumusan, maka penelitian ini bertujuan diantaranya:

1. Untuk menganalisis gambaran kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3. Untuk menganalisis gambaran supervisi akademik guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Untuk menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Untuk menganalisis dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru TK Negeri di Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampung Rakyat.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis, hasil penelitian ini menjadi masukan kepada :

- a. Bagi guru, penelitian ini sebagai bahan referensi bagi guru dalam peningkatan mutu pendidikan melalui perbaikan dengan adanya pelaksanaan supervisi sehingga memotivasi terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampung Rakyat khususnya dan guru secara umum.
- b. Bagi siswa dan mahasiswa, penelitian ini dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan pengetahuan dengan meningkatkan motivasi belajar.
- c. Bagi sekolah, dapat dijadikan sebagai referensi bagi sekolah, khususnya guru TK, sebagai upaya sekolah dalam meningkatkan hasil belajar dan

kemampuan dalam meneliti pengaruh pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

- d. Bagi Peneliti lanjut, sebagai referensi bagi peneliti lain tentang supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru TK.
- e. Bagi Pengawas, penelitian ini sebagai pemberi informasi bagi pengawas satuan pendidikan tentang supervisi akademik dan motivasi terhadap optimalisasi kinerja guru TK.

