

**TEACHER COMMITMENTS REVIEWED FROM
ACHIEVEMENT MOTIVATION AND SUPERVISION OF
SCHOOL HEADS IN SD NEGERI 04 NANGGALTARUSANK
SELATAN PESISIR DISTRICT**

**KOMITMEN GURU DITINJAU DARI MOTIVASI
BERPRESTASI DAN PEGAWASAN KEPALA SEKOLAH PADA
SD NEGERI 04 NANGGALTARUSANKABUPATEN PESISIR
SELATAN**

Ermaida

SD Negeri 04 Nanggalo Tarusan, Pesisir Selatan, Indonesia

*Corresponding Author: lindaermaida@gmail.com

Naskah diterima: April ;direvisi: Mei; disetujui: Juni

ABSTRACT

Teachers who have seriousness in carrying out their duties will always be responsible, have a high level of care for their duties, tend to be disciplined, and have concern for the advancement of education and direct superiors are the characteristics of a teacher who has a commitment to competence. Teachers who are committed to providing a lot of time to carry out tasks related to learning such as: designing learning, managing learning and always thinking about ways to improve the active learning achievement of students. The oversight function will be carried out in accordance with the rules if the supervisor can formulate a comprehensive, sustainable, planned and systematic program. Supervisors must be able to carry out curriculum development, organize teaching and learning processes and broaden the experience of teachers and bring corrective actions

Keywords: *Teacher commitment and motivation, supervising the principal*

ABSTRAK

Guru yang memiliki keseriusan dalam menjalankan tugasnya akan selalu bertanggung jawab, memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap tugasnya, cenderung disiplin, dan memiliki kepedulian terhadap kemajuan pendidikan dan atasan langsung merupakan ciri-ciri seorang guru yang memiliki komitmen. Untuk kompetensi. Guru yang berkomitmen menyediakan banyak waktu untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti: merancang pembelajaran, mengelola pembelajaran dan selalu memikirkan cara-cara untuk meningkatkan prestasi belajar aktif peserta didik. Fungsi pengawasan akan berjalan sesuai dengan aturan jika pengawas dapat menyusun program yang komprehensif, berkelanjutan, terencana dan sistematis. Pengawas harus mampu melaksanakan pengembangan kurikulum,

menyelenggarakan proses belajar mengajar dan memperluas pengalaman guru serta melakukan tindakan korektif.

Kata kunci: Komitmen dan motivasi guru, pengawasan kepala sekolah

PENDAHULUAN

Mutu Pendidikan atau pembelajaran akan dapat dicapai jika guru senantiasa merespon perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum di kelas sehingga menghasilkan pembelajaran bermutu. Persoalan mutu merupakan hal penting yang menjadi fenomena dalam dunia pendidikan. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu guru hendaknya memiliki delapan keterampilan dasar mengajar yaitu keterampilan menemukan dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan menjelaskan, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil dan keterampilan mengajar kelompok kecil dalam pengelolaan pembelajaran. Namun keterampilan yang dimiliki ini tidak ada artinya jika guru tidak memiliki komitmen yang tinggi didalam pelaksanaan pembelajaran atau tidak melaksanakan fungsi dan perannya. Komitmen adalah sesuatu yang datang dari diri seseorang sehingga akan terlahir semangat kerja yang tinggi, daya juang yang gigih, kesungguhan, kegembiraan dan adanya usaha untuk melakukan inovasi serta kreativitas dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Tanpa ada komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pra survei dilapangan menunjukan bahwa guru terkesan masih belum memiliki komitmen yang tinggi. Melalui pengawasan kepala sekolah, pengamatan proses pembelajaran, dari percakapan guru sewaktu mengadiri kegiatan KKG, dan wawancara dengan beberapa orang guru di SDN 04 Nanggalo terindikasi berbagai fenomena dilapangan seperti : (1) sebagian guru dalam melaksanakan tugasnya belum memahami dan membuat perangkat pembelajaran seperti membuat silabus dan RPP sesuai tuntutan dari BNSP atau pembaharuan-pembaharuan yang telah dicanangkan, (2) menyajikan pelajaran guru kurang menerapkan inovasi-inovasi dalam dunia pendidikan seperti penggunaan media pembelajaran, memperbaiki metode mengajar, melaksanakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga proses pembelajaran kurang melibatkan peserta didik yang menimbulkan kebosanan. (3) evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan kurang sesuai dengan program yang telah disusun, soal-soal yang diberikan belum sesuai dengan indikator (4) guru enggan melakukan kunjungan rumah siswa untuk konsultasi pada orang tua peserta didik diluar jam mengajar (5) Pada umumnya hasil penataran yang diperoleh guru masih bersifat pemahaman. Guru SDN 04 Nanggalo belum sepenuhnya mengimplementasikan hasil penataran dalam melaksanakan tugas profesinya secara sigifikan.

Rendahnya komitmen yang dimiliki guru tidak terlepas dari peranannya dan fungsi kepengawasan oleh kepala sekolah. Ini penting dilaksanakan oleh kepala sekolah karena merupakan proses manajemen yang harus diimplementasikan secara nyata di sekolah. Sesuai dengan hakekatnya kegiatan kepengawasan oleh kepala sekolah merupakan kegiatan balikan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang dicapai sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Motivasi berprestasi dapat menjadi pemicu semangat seseorang dalam bekerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi diduga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan komitmen. Hasil penelitian Pear Dalin mengatakan untuk mencapai kesuksesan pelaksanaan program pembelajaran di sekolah diperlukan guru-guru yang memiliki komitmen yang tinggi. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi.

Fenomena yang terlihat di SDN 04 Nanggalo adalah masih rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki guru untuk meningkatkan mutu pelajaran. Sehingga seolah-olah guru dalam melaksanakan pembelajaran biasa-biasa saja, tanpa menunjukkan kegigihan dalam mencapai hasil pembelajaran yang bermutu.

Keterlibatan atau partisipasi guru dalam aktifitas –aktifitas kerja sangat penting meningkatkan komitmen guru dalam proses pembelajaran. Guru harus mampu dan mau untuk melibatkan diri dalam segala kegiatan sehingga dapat menumbuhkan rasa senang terhadap pekerjaan, teman sejawat, dan pimpinan sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga adanya rasa ketertarikan dengan apa yang mereka ciptakan.

Namun kenyataannya guru-guru SDN 04 Nanggalo enggan untuk berpartisipasi terhadap semua kegiatan yang diadakan di sekolah, andaikan dia mau melibatkan diri, jika disuruh atau diawasi pimpinan.

Program pelatihan merupakan upaya peningkatan komitmen guru yang dilakukan secara terencana dan melalui tahapan-tahapan, yang diawali tahap analisis kebutuhan. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui dua aspek yaitu pengembangan diri melalui diklat atau pelatihan fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kegiatan diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pertemuan ilmiah, sedangkan kegiatan kolektif guru atau kegiatan bersama yang diadakan secara rutin dan bersinambungan untuk mencapai tujuan kelompok tertentu misalnya KKG, KKKS.

Pendidikan merupakan suatu hal yang diperlukan penting. Perlu maksudnya bahwa ilmu pengetahuan yang terkandung dalam pendidikan harus dimiliki oleh setiap pendidik, sedangkan penting maksudnya bahwa ilmu pengetahuan itu besar manfaatnya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya.

Insentif merupakan dambaan setiap orang. Pemerintah telah berupaya meningkatkan insentif guru melalui program sertifikasi. Melalui pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pegawasan kepala sekolah secara bahasa supervisi berasal dari kata supervision yang berarti pengawasan merupakan tindakan mengawasi pekerjaan atau tugas. Pengawasan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang bertujuan untuk komitmen guru, sehingga guru mampu menciptakan proses pembelajaran yang bermakna.

Penghargaan berupa promosi yang diberikan pada guru dengan harapan dapat menimbulkan rasa percaya diri serta dapat menimbulkan perasaan bangga atas prestasi yang diperoleh sehingga akhirnya diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap tugas pada posisinya yang baru.

Masalah yang terjadi dilapangan dari sekian banyak kegiatan pelatihan untuk meningkatkan komitmen guru di SDN 04 Nanggalo belum sepenuhnya memperlihatkan hasil yang memuaskan, ini terbukti masih banyak guru yang belum bisa merancang sebuah pembelajaran yang mengandung pembaharuan.

Insetif yang telah diberikan kurang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen guru terhadap proses pembelajaran sehingga tidak nampak perbedaan prestasi antara guru yang tidak sertifikasi dengan guru yang sudah sertifikasi.

Penghargaan berupa promosi yang diberikan pada guru dengan harapan dapat meningkatkan komitmen terhadap tugas pada posisinya yang baru, namun kenyataannya setelah guru berada diposisi yang baru tidak termotivasi meningkatkan komitmennya terhadap tugas.

Dengan keadaan demikian peneliti, sebagai pimpinan sekolah berusaha untuk mempengaruhi komitmen guru dari faktor internal seperti sikap dan perhatian kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, memberikan pemahaman konseptual, melalui ekspresi verbal berupa pujian, penghargaan, ucapan terima kasih, dan promosi jabatan.

Argyris dalam sutjipto dkk. (2002) membagi komitmen menjadi dua bahagian yaitu internal dan eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasadal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan alasan dan motivasi yang dimilikinya, sedangkan komitmen eksternal komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Selanjutnya Nawawi (1993:160) menyatakan bahwa komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Peranan pimpinan didalam menumbuhkan dan membina komitmen karyawan sangat penting baik komitmen internal maupun komitmen eksternal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Sikap dan perhatian pimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dan motivasi prestasi seseorang.

Pengawasan oleh kepala sekolah merupakan salah satu cara atau kegiatan untuk memperbaiki komitmen guru dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui pengawasan dari kepala sekolah diharapkan dapat membawa dampak perkembangan sdecara utuh, baik perkembangan pribadi guru maupun perkembangan propesinya,dan dengan pengawasan kepala sekolah guru diharapkan mau dan mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian tindakan sekolah dilaksanakan disalah satu sekolah dimana peneliti sebagai kepala sekolah di sekolah tersebut yaitu UPT SDN 04 Nanggalo Kec. Koto XI Tarusan kabupaten pesisir selatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan motivasi berprestasi melalui pengawasan kepala sekolah. Peneliti mengharapkan guru mempunyai komitmen dan motivasi berprestasi paling rendah 80% guru mempunyai komitmen dan motivasi berprestasi.

Populasi penelitian ini adalah guru UPT SDN 04 Nanggalo yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2017/2018. Populasi tersebut di kelompokkan berdasarkan :

1. Strata pendidikan diharapkan S1 100%
2. Masa dinas diharapkan semakin lama masa dinas di harapkan semakin memiliki kompetensi dan motivasi prestasi 85 %
3. Pelatihan/ Lokakarya yang pernah di ikuti oleh guru-guru diharapkan 90%

Supervisi kelas dan administrasi oleh kepala sekolah yang dilaksanakan diharapkan 90%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator pengawasan kepala sekolah adalah :

1. Menyusun program dan waktu pengawasan
2. Memantau pelaksanaan proses
3. Melakukan pemerisaan dan penilaian
4. Bertindak atas dasar sistem nilai
5. Menindak lanjuti hasil temuan
6. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit
7. Memiliki visi kedepan untuk berubah

Dilihat dari kompetensi guru dari segi kompetensi guru terjadi peningkatan dalam komitmen guru dan motifasi berprestasi melalui pengawasan kepala sekolah.

Tabel 1. Penyebaran Sampel Penelitian pada masing-masing guru di UPT. SDN 04 Nanggalo

No	Nama	Masa Kerja	PDD	Komitmen (%)	Setelah Pengawasan (%)
1	Eliwradi, S.Pd	30 Th	S1	70%	80%
2	Asmidar, .SPd.SD	23 Th	S1	50%	60%
3	Darmayuni, S.Pd	09 Th	S1	50%	65%
4	Wella Agnes Alba, S.Pd	01 Bl	S1	50%	60%
5	Ayu Gumela Sari, S.Pd	02 Th	S1	70%	80%
6	Leli Sustranelviani, S.Pd	02 Th	S1	60%	70%
7	Yuri Yunita, S.Pd	02 Th	S1	60%	75%
8	Yuniarti, S.Pd.SD	02 Th	S1	60%	75%

Siklus 2 (Dua)

Menentukan Responden Uji Coba

Instrumen penelitian diujicobakan kepada guru SDN 04 Nanggaloyaitu sebanyak 8 orang.

Pelaksanaan Uji Coba

Instrumen ini diujicobakan pada guru SDN 04 Nanggalo Kecamatan Koto XI Tarusan dari tanggal 06Maret 2017 sampai dengan 13 Mei 2017 ujicoba ini dengan cara memberikan instrumen pada guru yang terpilih sebagai responden ujicoba. Jumlah responden untu uji coba juga ditetapkan berdasarkan presentase masing-masing guru.

Analisis Uji Coba Instrumen

Analisis butir setiap instrumen dilakukan untuk mengetahui kesahihan (*validity*) butir dan keandalan (*reability*) setiap instrumen. Validitas instrumen adalah kemampuan suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur sesuai dengan standarnya, sedangkan realibitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda, juga untuk mengetahui pemahaman guru terhadap butir-butir pertanyaan.

Ketercapaian nilai pencapaian guru menggunakan klarifikasi yang ditemukan oleh Sujana (1982) sebagai berikut.

Tabel 2. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel

Persentase Ketercapaian	Kategori
90 – 100%	Sangat baik
80 – 89%	Baik
65 – 79%	Cukup baik
55 – 64%	Kurang baik
0 – 54%	Tidak baik

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Aktivitas dalam kegiatan pembinaan menunjukkan bahwa guru dapat meningkatkan mutu guru dalam proses pembelajaran, dengan baik dalam setiap aspek, 2) Peningkatan mutu guru dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah melalui supervisi klinis ini menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnimar. (2004). *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri Pekanbaru Baru*. Tesis tidak diterbitkan. Padang: UNP.
- Dadang Suhardan. (2010). *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* : Jakarta.
- E. Mulyasa. (2005). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gauzali Saydam. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Goleme, Daniel. (2001). *Kecerdasan Emosional untuk mencapai Puncak Prestasi*., Jakarta: Gramedia Pustakan Utara.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- J. Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada
- Kartini Kartono. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. (2009). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang. (2006). *Manajemen Personalial*. Bandung: Sinar Harapan.
- M. Ngalim Purwanto. (2006). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Muhlisin. (2006). *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Nanang Fattah. (2008). *Manajemen Stratejik: Peran Kepala Sekolah*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Nawawi dan Martini. (1993). *Kepemimpinan yang Efejktif*. Yogyakarta: Gajahmada University.
- Oteng Sutisna. (1983). *Administrasi Pendidikan Dasar, Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Akasara.
- Panji Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Piet A. Sahertian. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Ando Ofset.
-(2002). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta. (2007). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka.
- Sondang P. Siagian. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- T. hani Handoko. (1996). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: BPFE.
- Winarno Surakhmad. 2004. *Menuju otonomi Sekolah, Konsep, Program, Skenario*. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Wisdar. (1989). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia.