

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMP NEGERI
DI KECAMATAN KOTO PARIK GADANG DI ATEH
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



Oleh :

NURDINALIS

NIM: 19096

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**



HALAMAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya menuntut ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslimin dan muslimat “ (Hadits)

“ ilmu adalah teman dikala sendiri, kawan dikala kesepian, petunjuk dikala gembira, penolong dikala berada dalam bahaya, pendamping dimasa kekosongan, teman disisi orang-orang terasing, mercusuar jalan menuju surga “

Ilmu adalah kehidupan hati yang buta, cahaya penglihatan dari kegelapan, kekuatan bagi kelemahan badan, Dengan nya seorang hamba mencapai derajat orang-orang yang baik juga derajat yang paling tinggi. Menginagat ilmu, sebanding pahalanya dengan puasa, mempelajarinya sebanding dengan sholat malam,. Ilmu adalah imannya amal perbuatan. Amal perbuatan adalah pengikutnya. Ilmu memberikan ilham kepada orang-orang yang berbahagia dan menjauhi orang-orang yang menderita.

Orang lanjut usia yang berorientasi pada kesempatan untuk menuntut ilmu adalah orang muda yang tidak pernah menua. Pemuda yang berorientasi pada kemalasan telah menua sejak muda.

Ucapan teristimewa buat suamiku tercinta Yusman, SE dan buah hatiku tersayang Fauziyah Amatullah, Fathin Abid Abiyyu dan sibungsu Fathin Sayyid Abiyyu yang telah menjadi penyemangat dan memotivasiku. Dengan kesetiaan dan kesabaran yang tiada terkira mengiringi dan mendampingi ku dalam menjalani perkuliahan sampai penyusunan Tesis ini. Serta rekan-rekan guru dan siswa (Keluarga Besar SMP N 10 Solok Selatan) yang selalu memberikan arahan dan nasehat serta meyakinkan ku untuk selalu menjalankan segalanya dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan.

Terimakasih untuk kesabaran, kesetiaan dan support yang telah mendampingi dan membimbingku serta untuk semuanya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

*A good name is better than riche
Nama yang harum lebih berharga dari kekayaan*

By ; NURDINALIS

ABSTRACT

Nurdinalis 2013 : The Contribution of Academic Supervision and The Work Motivation toward the teachers Work Commitment Junior High School in Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency

Based on the previous survey in Junior High School leach of teacher komitment to work Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency it was known 1) There are some teachers do not care with their duties, such as didn't make good lesson plan, Not yet used correct media in teaching, still used menoton method. 2) There are some teachers fell their headmaster less function as a manager, so that, the rules was make together with headmaster didn't ignoret, such as didn't want to follow the official meeting, didn't want to follow the flag ceremony every Monday and the other big days. The aim of the research were to reveal 1) The Contribution of Academic Supervision to word the commitment of teachers . 2) The Contribution of Teachers Work Motivation Junior High School in Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency. 3) The Contribution of Academic Supervision and Work Motivation toward the teachers Work Commitment Junior High School in Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency.

The kind of this research, the research used quantitative method and correlational approach. The population of this research was all of the Junior High School teachers in Koto Parik Gadang diateh District Solok Selatan Regency with status of civil Affairs that consist of 83 teachers. By using stratified random sampling technique, 44 teachers were chosen as the sample. The instrument of this research was questionnaire of liker scale. The data gathered was analyzed descriptive and the hypothesis were tested by using computer SPSS version 17.

The result of the research showed that the Academic Supervision contributed about 16,7% toward the teachers Work Commitment Junior High School in Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency. It's mean Academic Supervision contributed to the teachers Work Commitment . The Work Motivation 39,4% toward the teachers Work Commitment Junior High School in Koto Parik Gadang Diateh contributed about District Solok Selatan Regency. Thus, the work Motivation contributed sifnifikanly to the Teacher's Work Comitment. The Academic Supervision and The Work Motivation contributed about 41,4% toward the teacher's Work Commitment Junior High School in Koto Parik Gadang Diateh District Solok Selatan Regency.The results of the research imply that to improve the teachers Work Commitment, improvement of condusive the Academic Supervision and The Work Motivation in the school.

ABSTRAK

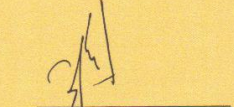
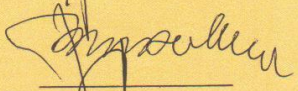


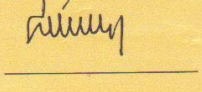
Nurdinalis 2013 : Kontribusi Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan

Fenomena yang ditemui dilapangan bahwa 1) masih ditemui beberapa orang guru yang tidak peduli dalam melaksanakan tugasnya, seperti tidak mempersiapkan diri dalam menyusun dan merancang pembelajaran dengan baik, belum menggunakan media pembelajaran dengan tepat, menggunakan metode pembelajaran yang monoton, 2) adanya beberapa orang guru yang merasa kepala sekolah kurang menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin, sehingga peraturan yang telah ditetapkan bersama kepala sekolah sering tak diacuhkan seperti tidak mau mengikuti rapat dinas, tidak mau mengikuti upacara bendera setiap hari Senin, dan hari-hari besar lainnya. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi pelaksanaan supervisi akademik guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, 2) Kontribusi motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, 3) Kontribusi pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Jumlah guru yang menjadi populasi penelitian adalah 83 orang. Teknik pengambilan sampel *stratified proporsional random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model skala likert. Analisis data secara deskripsi data, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan komputer SPSS versi 17.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa supervisi berkontribusi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 16,7%, ini berarti bahwa supervisi memberikan sumbangan terhadap komitmen kerja guru. Motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen kerja guru SMP Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 39,4%. Dengan demikian, motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Komitmen Kerja guru sebesar 41,4%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan menciptakan supervisi akademik yang kondusif di lingkungan sekolah.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed., Ed.D</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Nurdinalis*

NIM. : 19096

Tanggal Ujian : 2 - 1 - 2013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkat, rahmat dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Di Ateh Kabupaten Solok Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof, Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M. Ed, dan, Prof. Dr. Gusril, M. Pd. sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Di Ateh Kabupaten Solok Selatan atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Suami (Yusman, SE), dan anak-anak tercinta (Fauziyah Amatullah, Fathin Abid Abiyyu dan Fathin Sayyid Abiyyu) yang telah memberi Ibunda semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Kakak-kakak dan keponakan tersayang yang telah memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Kepala Sekolah dan rekan-rekan guru SMP N 10 Solok Selatan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

Nurdinalis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. Komitmen Kerja.....	16
2. Supervisi Akademik.....	24
3. Motivasi Kerja.....	33
B. Penelitian Relevan.....	38
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Wilayah Penelitian	45
B. Metode Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel	45
D. Definisi Operasional.....	51
E. Instrumen Penelitian.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisis Data.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis	69
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan.....	81
E. Keterbatasan Penelitian	85

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	86
B. Implikasi Hasil Penelitian	87
C. Saran.....	89

DAFTAR RUJUKAN	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	93
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh	46
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Strata	47
3. Hasil Perhitungan Sampel	50
4. Penetapan Jumlah Sampel.....	51
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	53
6. Rangkuman Hasil Analisis Kesahihan Butir-butir Instrumen.....	56
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	57
8. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru (Y).....	63
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Komitmen Kerja Guru .	64
10. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Akademik (X1)	65
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Supervisi Akademik.....	66
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X2)	67
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja	68
14. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	69
15. Homogenitas Variabel Supervisi Akademik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Kerja Guru (Y)	70
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Variabel Y	71
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Variabel Y	72
18. Hasil Analisis Independensi Variabel X1 dan X2.....	72
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik (X1) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	73
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	74
21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y.....	74

22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)	75
23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	76
24. Uji Keberartian Koefisien X2 terhadap Y	77
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	78
26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)	79
27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel Y	80
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	81

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	43
2. Histogram Komitmen Kerja Guru.....	63
3. Histogram Supervisi Akademik	66
4. Histogram Motivasi Kerja.....	68
5. Garis Linear Supervisi Akademik.....	75
6. Garis Linear Motivasi Kerja.....	77
7. Garis Linear Persamaan Regresi Ganda.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Uji Coba	93
2. Tabulasi Uji Coba	104
3. Out Put Uji Coba.....	106
4. Angket Penelitian	117
5. Tabulasi Penelitian	127
6. Out Put Analisis Data.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pada era globalisasi dan persaingan bebas yang penuh tantangan, untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mampu menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan melalui pendidikan Sembilan Tahun yang sedang dicanangkan oleh pemerintah saat ini.

Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, Sekolah Menengah Pertama yang termasuk pendidikan dasar. Sudah seharusnya menumbuhkan kembangkan bakat dan minat siswanya untuk menuntut ilmu pengetahuan. Guru seharusnya memberikan perhatian dan pelayanan yang baik kepada siswanya, baik langsung maupun tidak langsung. Pelayanan yang baik dan bermutu hanya dapat dilakukan oleh guru atau sumberdaya manusia yang handal, disiplin, berprestasi, berkemauan untuk mengembangkan diri, berpengetahuan dan loyal terhadap organisasi sekolah serta memiliki komitmen kerja yang tinggi pada sekolahnya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai salah satu sekolah pendidikan dasar. UUD 1945 Pasal 31 menyatakan dengan tegas bahwa, Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Lebih terinci lagi dijabarkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, aklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Guru dan Supervisi akademik merupakan satu kesatuan yang integral dan fungsional serta saling menunjang satu sama lain. Artinya tenaga pengajar tidak mungkin dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila tidak didukung oleh supervisor. Oleh karena itu, guru dalam satuan pendidikan memiliki peranan yang penting. Dengan tidak mengecilkan arti komponen lainnya, guru merupakan komponen yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Guru adalah unsur pelaksana pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab menjalankan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Pelaksanaan tugas guru memerlukan kemampuan, keterlibatan kerja dan keahlian lainnya serta beberapa faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan, pengalaman, dan keterampilan, rasa tanggung jawab yang tinggi, kesungguhan, dan keseriusan dalam bekerja, sehingga efektivitas dan produktivitas dapat diwujudkan secara optimal dan didukung oleh Supervisi Akademik.

Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi baik terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan

dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Di samping itu guru dituntut memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, berkarya kreatif dan inovatif sehingga ia merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai wujud komitmen dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Sekolah Menengah Pertama sebagai salah satu sekolah pendidikan dasar perlu memfokuskan perhatiannya pada cara- cara tentang bagaimana mengetahui dan membangun komitmen kerja guru. Hal ini dilakukan sehubungan dengan usaha untuk menciptakan kualitas hubungan yang memuaskan antara guru di sekolahnya. Sebab komitmen merupakan suatu cerminan sikap guru terhadap pekerjaan dalam organisasi sekolah. Adanya sikap negatif dari guru terhadap organisasi sekolahnya akan menimbulkan keadaan yang merugikan sekolah itu sendiri berupa kinerja yang buruk, masalah-masalah kedisiplinan, kemalasan dan ketidak hadiran.

Komitmen guru yang tinggi terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab akan membuahkan hasil yang tinggi, sehingga dapat memberikan sumbangan berarti bagi sekolah. Sebaliknya, komitmen yang rendah akan membawah kehancuran bagi sekolah. Oleh karena itu, diharapkan guru mempunyai komitmen yang penuh terhadap pekerjaan maupun organisasi sekolahnya.

Siagian (2002:153) menegaskan, dari setiap guru/ karyawan dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi/sekolah, baik sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku

dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi dalam pada itu organisasi pun mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri para gurunya/karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada sekolah/organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para guru itu akan terwujud dan terpenuhi.

Menyadari pentingnya peranan guru, pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan komitmen dan kualitas guru, misalnya dengan melengkapi sarana dan prasarana sekolah serta meningkatkan kemampuan teknis guru melalui penataran, pelatihan, seminar, workshop, kualifikasi pendidikan, Musyawara Guru Mata Pelajaran dan memberi kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat jenjang yang lebih tinggi. Disamping itu, pemerintah juga telah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru dengan cara memberikan penghargaan sertifikasi kepada guru. Upaya tersebut dilakukan dengan tujuan agar guru lebih bersemangat dalam bekerja, lebih peduli, loyal dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Ternyata semua ini belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasinya di lapangan. Kegagalan-kegagalan ini antara lain di sebabkan oleh kurangnya supervisi akademis yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Guru kurang mendapatkan bimbingan dan pembinaan dalam proses pembelajaran. Akibatnya guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Komitmen kerja adalah perjanjian pada diri sendiri yang ada dalam diri seorang guru untuk dapat mengabdikan dan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan sekolah dengan rasa penuh tanggung jawab.

Menurut Djati (2002:2) dengan adanya komitmen guru menyiratkan hubungan guru dengan sekolah/organisasi secara aktif, karena guru yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan sekolah tempatnya bekerja.

Komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya juga ditentukan antara lain oleh tinggi rendahnya komitmen guru yang bersangkutan. Semakin tinggi komitmen, maka diduga akan semakin meningkat keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Dengan komitmen yang tinggi, guru diharapkan akan dapat mengelola proses belajar mengajar secara lebih baik. Dengan demikian akan tercipta suasana belajar siswa secara lebih optimal.

Selama ini SMPN di Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh, telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru, namun berdasarkan pengamatan pada beberapa SMPN di lingkungan Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh, diperoleh kesan kurangnya komitmen kerja guru sebagaimana yang diharapkan. Masih ditemukan adanya sebagian guru yang kurang menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Sehingga dampak yang dirasakan antara lain minimnya angka kelulusan siswa, rendahnya nilai siswa pada Sekolah Menengah Pertama yang

diharapkan akan melahirkan output yang handal untuk dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Juga diharapkan outputnya tersebut dapat bersaing untuk memperebutkan sekolah yang mereka inginkan yaitu salah satu sekolah yang berkualitas tidak tercapai. Kehadiran guru di sekolah tidak lebih hanya dari sekedar melakukan tugas mengajar, tanpa diikuti oleh tuntutan lain seperti secara berkelanjutan mengamati perkembangan emosional peserta didik, penilaian akademis, penilaian sikap dan tingkah laku.

Hasil dari pengamatan sementara dan wawancara dari beberapa orang guru yang dilakukan selama prasurvei pada Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan, mengindikasikan hal sebagai berikut : 1) Masih ada guru yang tidak peduli dalam melaksanakan tugasnya, seperti tidak mempersiapkan diri dalam menyusun dan merancang pembelajaran dengan baik, belum menggunakan media pembelajaran dengan tepat, menggunakan metode pembelajaran yang monoton. 2) Masih ada guru yang merasa kepala sekolah kurang menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin, sehingga peraturan yang telah ditetapkan bersama kepala sekolah sering tak diacuhkan seperti tidak mau mengikuti rapat dinas, tidak mau mengikuti upacara bendera setiap hari senin, dan hari-hari besar lainnya. 3) Masih ada guru yang sering terlambat datang ke sekolah, terlambat masuk kelas, keluar kelas sebelum jam pelajarannya habis, 4) Masih ada guru yang tidak mau mengembangkan diri seperti tidak mau mengikuti penataran, pelatihan, MGMP, melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dengan berbagai macam alasannya. 5)

Masih ada guru yang memberikan catatan kepada siswa dengan tidak menerangkan pelajaran tersebut.6) Masih ada guru yang tidak dapat mengoperasikan laptop, komputer, yang banyak memberikan perubahan dalam pembelajaran.

Walaupun demikian, masih banyak guru yang betul-betul melaksanakan tugasnya dengan serius dan tekun dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi kurangnya komitmen kerja guru tersebut, kalau dibiarkan tentu akan mempengaruhi pada pencapaian tujuan pendidikan siswa, minimnya angka kelulusan siswa, rendahnya nilai siswa dan lain sebagainya, oleh karena itu perlu diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen kerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi sekolah karena guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat, disiplin, loyal, serta memiliki kepedulian terhadap siswa atau tugasnya sebagai seorang pendidik sehingga hasilnya akan lebih memuaskan, oleh karena itu komitmen tersebut harus ditingkatkan.

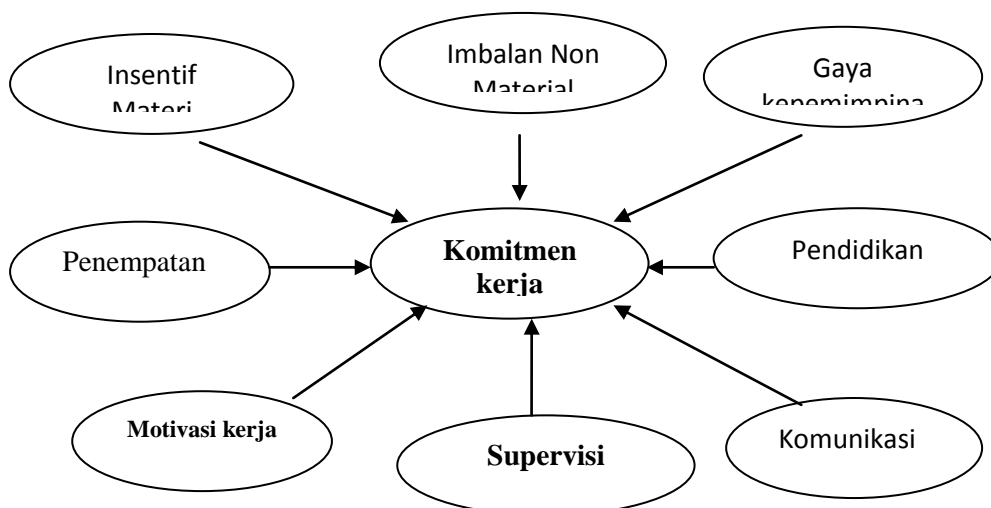
Menurut Argyris dalam Soetjipto (2002) faktor – faktor yang diduga mempengaruhi komitmen, secara umum dapat dibedakan atas dua, yaitu faktor internal dan faktor external. Faktor internal yaitu yang berasal dari diri sendiri untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang

berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Yang merupakan suatu dorongan untuk berkomitmen terhadap tugas yang timbul karena adanya faktor dari luar diri guru tersebut.

Menurut Amstrong (1994:62) ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen : 1) Lingkungan yaitu kultur dan nilai organisasi akan mendorong atau menghambat orang berprestasi, 2) Individu yaitu tingkat keterikatan seseorang akan dipengaruhi oleh cara dia diarahkan dan dimotivasi.

Secara rinci faktor yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru yang diidentifikasi dilapangan antara lain : 1) Motivasi kerja, 2) Insentif non material, 3) Insentif material, 4) Iklim kerja sama, 5) Pendidikan, 6) Gaya kepemimpinan, 7) Supervisi, 8) Penempatan guru, dan 9) Komunikasi.

Faktor-faktor tersebut juga didasari dari pendapat Sahertian (1994), Schatz dan schatz (1986), Argirys (2000), Nawawi (1993) dan Amstrong (1994) seperti pada gambar 1



Gambar 1 : Faktor – faktor yang diduga mempengaruhi komitmen kerja
 Sumber: Nawawi (1993) dan Amstrong (1994)

Dari kajian umum diatas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Berkaitan dengan itu, dari hasil pengamatan pra-survey di SMPN di kecamatan Koto Parik Gadang Di Ateh yang dilakukan, tampak pula bahwa komitmen kerja guru masih rendah. Rendahnya komitmen kerja guru mungkin disebabkan kurangnya pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan terhadap guru. Supervisi akademik dapat memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

Apabila supervisi akademik dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan sekolah, maka kemampuan profesional guru akan menjadi lebih baik, sehingga guru dapat melakukan proses belajar mengajar dengan lebih baik dan optimal. Apabila guru mempersepsikan pelaksanaan supervisi akademik kurang baik maka guru tidak termotivasi untuk memperbaiki proses belajar mengajar.

Kenyataan dilapangan supervisi akademik yang dilakukan oleh supervisor, kebanyakan hanya mencari kekurangan dan kelemahan guru dalam mengajar dan tidak membimbing guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya. Gejala ini merupakan indikasi belum dilaksanakan supervisi akademik dengan baik. Di samping itu guru mempersepsikan bahwa supervisor kurang membimbing dan membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar.

Supervisi akademik merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru dalam meningkatkan kemampuan sehingga diharapkan

dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Hal yang senada diungkapkan oleh Pidarta (1986:43) Supervisi akademik adalah suatu proses pengembangan kompetensi guru secara maksimum sesuai dengan tingkat kemampuannya, sehingga mencapai tingkat efesien kerja yang lebih tinggi. Dalam hal ini jika supervisi akademik dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan aturan-aturan yang ada diduga akan meningkatkan komitmen kerja guru.

Fakta di lapangan, 1) Kepala Sekolah sebagian besar jarang sekali melakukan supervisi terhadap guru di kelas. 2) Supervisi di lakukan oleh sebahagian besar kepala sekolah terhadap guru hanya 1 kali dalam setahun, dengan melihat perangkat mengajar guru di kantor. 3) Kepala sekolah sebahagian besar melakukan supervisi hanya untuk administrasi saja. Jadi guru kurang mendapatkan pembimbingan dan pembinaan dari supervisor.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru adalah motivasi, karena motivasi merupakan unsur penggerak utama pada diri seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kekuatan dinamik yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja,berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefesien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab

tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berjuasa keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi apabila guru yang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam bekerja pun rendah. Hal ini terlihat pada fenomena di lapangan mengenai motivasi guru masih rendah. Dimana guru dalam bekerja kurang bertanggung jawab, tidak bersungguh – sungguh dan sering menunda pekerjaan.

Sahertian (1994:38) berpendapat bahwa komitmen kerja guru dipengaruhi oleh motivasi yang bersumber dalam diri sendiri. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan dan tujuan–tujuan seseorang terhadap pekerjaannya. Harapan–harapan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai inilah yang diperkirakan membuat seorang guru lebih tinggi komitmennya dalam melaksanakan tugas.

Komitmen guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Menurut Sahertian (1994:42), seseorang yang tinggi tingkat pengembangan kognitifnya akan berpikir lebih abstrak, imajinatif, kreatif, dan demokratis. Guru yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih luwes dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah gaya kepemimpinan atasan. Menurut Nawawi (1995) komitmen kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan yang efektif akan membuat guru mempunyai

kecenderungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Penempatan juga mempengaruhi komitmen kerja guru, apabila seseorang guru dalam bertugas ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya, maka guru itu akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sungguh – sungguh sehingga akan meningkatkan komitmen kerjanya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja adalah insentif non material. Insentif nonmaterial diduga merupakan faktor yang ikut mempengaruhi komitmen kerja di samping insentif yang berupa material. Salah satu bentuk insentif non material adalah penghargaan yaitu merupakan suatu pemberian atas prestasi yang diperoleh guru dari hasil pekerjaannya.

Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan baik berupa pujian, penghormatan dan lain sebagainya dapat menimbulkan kepuasan tersendiri, semangat dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Insentif nonmaterial berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, merupakan suatu pemberian atas prestasi yang telah diperoleh dalam bekerja. Insentif nonmaterial menimbulkan kepuasan tersendiri, dan semangat kerja yang tinggi, untuk memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Insentif nonmaterial diduga salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas banyak faktor yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru , masalah di lapangan yang kelihatannya dominan pada supervisi akademik dan motivasi kerja. Karena itu penelitian ini dibatasi hanya tentang faktor supervisi akademik dan motivasi kerja serta kontribusinya terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah pelaksanaan supervisi akademik berkontribusi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan ?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan ?
3. Apakah pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama–sama berkontribusi terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menjelaskan berbagai:

1. Kontribusi pelaksanaan supervisi akademik guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.
2. Kontribusi motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan
3. Kontribusi pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi secara bersama–sama terhadap Komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang berkompeten dan bermanfaat untuk membina dan meningkatkan komitmen kerja guru melalui pelaksanaan Supervisi akademik dan Motivasi kerja di sekolah

2. Praktis:

- a. Bagi guru, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan komitmen dalam melaksanakan tugas.
- b. Bagi kepala sekolah SMP Negeri di Kec. KPGD untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah masing–masing.

- c. Bagi pengawas untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah binaannya masing-masing.
- d. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan ,pengembangan ilmu dan meningkatkan komitmen kerja untuk masa mendatang
- e. Bagi Kepala Dinas pendidikan Kabupaten Solok Selatan untuk membina dan meningkatkan komitmen kerja guru melalui pelaksanaan supervisi akademik dan motivasi kerja.
- f. Bagi peneliti lain semoga ada manfaat nya untuk di jadikan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.