



Evaluasi Kinerja Guru TK Melalui Bimbingan Pengawas Sekolah Binaan Di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo

Yones Eni Luawo, M.Pd, Abdul Rahmat
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo
Yonesluawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kondisi objektif kinerja guru TK Se-Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo, (2) mengetahui yang menghambat kinerja guru dalam pelaksanaan program di sekolah. (3) mengetahui evaluasi kinerja guru melalui bimbingan pengawas di TK Se Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program sekolah dengan dilakukan terus pengawasan oleh pengawas sekolah. Selain itu kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru perlu dilakukan pengawasan dan pembinaan. faktor-faktor yang menghambat kinerja guru pada sekolah TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo dalam hal ini faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, letak geografis, faktor ekonomi, kualifikasi Pendidikan, dan faktor keluarga. Evaluasi kinerja guru melalui bimbingan di Lembaga TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo menggunakan metode CIPP yaitu sebagaimana disajikan dalam tabel lampiran menunjukkan bahwa, secara keseluruhan rerata akhir capaian hasil Kinerja Guru pada umumnya beroleh cukup.

Kata Kunci: Evaluasi, CIPP, Kinerja Guru dan Pengawas

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, peranan guru sangatlah penting, yakni orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dan bertanggung jawab atas segala, sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila, cakap, dan berguna bagi nusa dan bangsa. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Peraturan menpan No. 16 tahun 2009).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya



pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat meprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Pengukuran kinerja suatu lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Untuk melakukan evaluasi dan merencanakan pendidikan masa depan diperlukan pengukuran kinerja secara tepat, khususnya terhadap kinerjaguru sebagai pelaksana bahkan ujung tombak pendidikan. Dalam hal ini, berbagai informasi diperlukan untuk menjamin bahwa layanan pendidikan dan pembelajaran telah dilakukan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan harus selalu diukur kinerjanya melalui berbagai informasi, pengendalian tugas, laporan pendanaan, dan yang paling penting adalah laporan kinerja guru karena guru memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan, yang memerlukan syarat-syarat kepribadian dan kemampuan profesional yang standar dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, penilaian kinerja merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) dari institusi dan individu pekerja terhadap *stakeholders*-nya.

Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009). Pada dasarnya penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
3. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
4. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya (Depdiknas, 2000).

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 22 Oktober 2020 yang dilakukan di beberapa sekolah binaan TK Se Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo adapun permasalahan yang menjadi penilaian pengawas yaitu kinerja guru dalam proses perencanaan pembelajaran dan sampai metode evaluasi pembelajaran. Dalam hal ini guru belum maksimal dalam memberikan pembelajaran yang baik terhadap siswa sehingga perlu pelatihan dalam bidang tersebut. Kegiatan evaluasi kinerja guru sebagai pengawas sekolah yakni mengungkap berbagai persoalan yang di hadapi guru dalam proses pembelajaran. Kurangnya diklat terhadap guru untuk penguatan kompetensi pendidik sehingga guru belum memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran dengan baik dalam hal ini kinerja guru masih sangat rendah.

Sedangkan seorang guru harus memiliki kompetensi memadai dan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 (pasal 8) secara jelas dinyatakan bahwa Guru



wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sairin, 2010). Dalam rumusan tentang kurikulum, kurikulum merupakan cakupan sejumlah kompetensi, serta seperangkat tujuan pembelajaran yang dinyatakan sedemikian rupa sehingga pencapaiannya dapat diamati dalam bentuk perilaku atau keterampilan peserta didik sebagai suatu kriteria keberhasilan (Daeng Pawero, 2018). Selain itu, dalam struktur kurikulum menggambarkan konspetualisasi konten kurikulum dalam bentuk mata pelajaran, posisi konten/mata pelajaran dalam kurikulum, distribusi mata pelajaran dalam semester, beban belajar untuk mata pelajaran dan beban belajar untuk setiap peserta didik (A. M. Pawero, 2017).

Oleh karenanya untuk mewujudkan kinerja guru yang maksimal maka dibutuhkan bimbingan dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik dalam bidang teknis, akademik, maupun administrasi pendidikan namun hal ini belum optimal. Dalam hal ini supervisi pengawas memiliki peranan dalam memberikan pembinaan, pengembangan profesi, dan sejenisnya. Hal itu bertujuan agar kondisi guru yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya, dengan harapan guru yang bersangkutan dapat memperbaikinya. Maka untuk memperbaiki masalah-masalah yang menyangkut guru dari hasil bimbingan pengawas, dibutuhkan suatu evaluasi kinerja guru untuk mencari kekurangan yang dimiliki oleh guru.

Faktor-faktor yang menghambat kinerja Guru dari evaluasi kinerja guru melalui bimbingan pengawas yaitu dikarenakan beberapa faktor di antaranya; (a) motivasi, (b) Kepemimpinan, (c) Regulasi, dan (d) Kesejahteraan). Motivasi dalam hal ini berdampak terhadap dorongan guru dalam melaksanakan tugas, kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu dari keberhasilan sebuah lembaga, regulasi yang sering terjadi perubahan membuat guru kesulitan dalam menerapkan sesuai prosedur yang baru, serta kurangnya kesejahteraan dapat mengakibatkan hambatan Guru dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya faktor tersebut maka perlu evaluasi kinerja guru sehingga terjadi optimalisasi kinerja Guru, ketika faktor tersebut perlu dikendalikan maka hasil kinerja guru dapat optimal dengan baik.

Dari permasalahan yang ada, sekolah dalam hal ini kepala sekolah, guru dan stekholder mempunyai tanggungjawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di sekolah terutama guru sebagai ujung tombak di lapangan dan di dalam kelas karena bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran tersebut.

PEMBAHASAN

1. Faktor yang Menghambat Kinerja Guru Melalui Bimbingan Pengawas

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru berlandaskan teori di bawah ini:

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Kartini Kartono (2010: 153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka seorang pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah. Suparlan (2006: 34) mengatakan bahwa ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIMDEF (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator, dan Facilitator). Seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing kepala sekolah.

Menurut M.Ngalim Purwanto (2010: 55-57) beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah: (1) rendah hati dan sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat



dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan. Husaini Usman (2006: 302) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.

b. Motivasi Kerja Guru

Luthans (2008: 158) mengemukakan bahwa “Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive”.

Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/teknik yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Husaini Usman (2006: 223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Mahmudi (2007 : 20) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. *Faktor personal/ individual*, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Faktor kepemimpinan*, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. *Faktor tim*, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. *Faktor sistem*, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
5. *Faktor konstektual* (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”

Menurut Steer (1985) dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, Kepribadian dan Minat kerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Sedangkan minat suatu valensi atau sikap.

3. Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peran seseorang pekerja.

Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

4. Tingkat Motivasi Pekerja

Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.



Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa faktor kinerja guru yang berpengaruh langsung pada kinerja guru antara yaitu, (1) Motivasi, (2) Kepemimpinan, (3) Regulasi, (4) Kesejahteraan. Jika sejumlah faktor yang menghambat kinerja guru dapat dikendalikan maka hasilnya akan optimal berdasarkan bimbingan pengawas yang dilakukan di sekolah binaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dalam pelaksanaan program di Sekolah

Kinerja Guru adalah kompetensi yang menjadi kewajiban seorang guru untuk menjalankan kegiatan mengelola dan mengajar di pada satuan Pendidikan anak usia dini. Di TK se Kecamatan Bongomeme yang memiliki 15 Desa dan memiliki Lembaga sekolah 17 lembaga dalam hal ini jarak antara sekolah ke sekolah lain dapat dikatakan sangat berjauhan. Sehingga mengakibatkan pengawas kesulitan dalam melakukan pembinaan terhadap guru dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi peneliti dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja Guru adalah faktor geografis dalam hal ini faktor ini dapat mempengaruhi karena Lembaga-lembaga TK di Kecamatan Bongomeme yang berada di Desa membutuhkan waktu yang cukup lama untuk sampai di sekolah karena pada dasarnya sekolah berada jauh dari tempat Guru mengajar. Selanjutnya adalah faktor ekonomi, dengan kondisi Guru yang selebihnya adalah Non PNS sehingga membuat guru sering tidak masuk karena dengan ekonomi yang minim.

“Hambatan-hambatan yang kami lalui saat melaksanakan tugas sebagai guru di TK yaitu jarak sekolah dengan rumah yang jauh maka kadang saya jarang masuk sekolah dan juga saya hanya guru non PNS atau sebagai guru kontrak di sekolah tersebut, (WW/P/AM/19.03.2021)”

Ungkapan tersebut merupakan hasil wawancara, yang mendukung temuan observasi peneliti yang dilakukan pada Lembaga-lembaga TK di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. Selanjutnya infroman lainnya menyatakan dalam wawancaranya sebagai berikut.

“Dalam hal ini saya hanya sebagai guru non PNS yang tamatan SMA maka hal ini mengakibatkan kurangnya motivasi, dengan kondisi kebutuhan ekonomi maka hal ini menjadi salah satu di anatra banyak guru yang mengeluh karena honor yang minim dan juga sering terlambat, (WW/P/RH/21.03.2021)”

Selain itu, faktor kualifikasi Pendidikan guru, dalam hal ini dapat diketahui pada kondisi objektif penelitian ini bahwa ada 6 guru yang PNS dan 35 yang Non-PNS maka tentu akan menjadi penghambat pada Kinerja Guru. Kurangnya kegiatan pelatihan bagi Guru, sehingga membuat pengawas untuk setiap saat melakukan bimbingan kepada Guru dalam pelaksanaan tugas kinerja Guru.

“Ya. Karena dari semua guru TK yang ada di Lembaga kami hanya 6 orang guru PNS dari 41 guru keseluruhan, maka selebihnya adalah guru non PNS atau guru kontrak dan mayoritas suami mereka adalah para petani, maka untuk efektifitas dan efesiensi tugas di sekolah masih kurang karena dengan beberapa faktor tersebut seperti, faktor, ekonomi, dan kualifikasi Pendidikan, (WW/K/LK/20.03.2021)”

Selanjutnya faktor keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam hal ini temuan peneliti dalam wawancara hal ini dibenarkan oleh korwil kecamatan sebagai penanggung jawab Lembaga TK di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo yang dalam hal ini menyampaikan dalam wawancaranya.

“Faktor keluarga, merupakan hambatan yang dapat menghambat proses belajar mengajar sebagai guru, dengan kondisi saya saat ini memiliki anak 4 yang harus di urus



dan juga transportasi pulang pergi di sekolah. Hal ini menjadi faktor utama dalam berlangsungnya aktivitas di sekolah, (WW/P/IH/17.03.2021)”

Guru merupakan penentu keberhasilan dari kemajuan Pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini guru menjadi sumber pengetahuan bagi anak didik selama di sekolah. Dengan faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dalam hal ini dapat diuraikan berikut ini:

1. Letak Geografis, jarak sekolah dan tempat tinggal guru sehingga membuat guru terlambat masuk sekolah, karena selain menjadi guru, mereka juga sebagai ibu rumah tangga.
2. Faktor ekonomi, kesejahteraan guru anak usia dini menjadi penentu semangat guru untuk melaksanakan tugas. Guru di TK Kecamatan Bongomeme rata-rata adalah kontrak jadi untuk biaya hidup tidak bergantung pada sebagai guru.
3. Faktor kualifikasi Pendidikan, 35 merupakan guru yang berkualifikasi non PNS yang tersebar di 17 lembaga TK di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo, maka hal ini mengakibatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.
4. Faktor keluarga, dengan kondisi sebagai ibu rumah tangga yang memiliki suami dan anak, maka sebelum melakukan aktivitas di sekolah perlu utamanya melakukan aktivitas mengurus suami dan anak. Maka hal ini mengakibatkan seringnya terlambat datang kesekolah dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya dapat diuraikan kondisi fakta lapangan yang menjadi temuan peneliti bahwa dari keempat faktor yang diuraikan di atas yang menjadi faktor utama dalam menghambat kinerja Guru yaitu faktor ekonomi, hal ini mengakibatkan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas maka dengan demikian dapat mempengaruhi stabilitas kinerja guru di TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penghambat kinerja Guru di TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. Dengan adanya kegiatan evaluasi yang dilakukan maka dalam hal ini dapat menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru dan meminimalis faktor penghambat dari kinerja guru di TK se Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian guru perlu diberikan pelatihan-pelatihan yang dapat memberikan pemahaman bagi guru pentingnya melakukan pengabdian pada Pendidikan anak usia dini.

Dari data keadaan guru yang terlampir dalam halaman lampiran dapat diuraikan faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dalam hal ini letak geografis guru beberapa di antaranya memiliki jarak yang jauh dalam hal ini 20 sampai dengan 30 KM. Selain itu ada guru yang berstatus janda sehingga ekonomi guru yang menjadi perhatian, dan kualifikasi Pendidikan yang tidak merata serta faktor pekerjaan keluarga yang bervariasi dalam hal ini ada yang petani. Dengan beberapa hal tersebut maka kinerja Guru di Lembaga TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo belum maksimal.

PEMBAHASAN

Mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja guru melalui bimbingan pengawas sekolah berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam hal ini menguraikan hasil penelitian bahwa dalam hal ini ada 3 hal yang menjadi penghambat dari kinerja guru di TK Kecamatan Bongomeme yaitu di antaranya adalah faktor geografis, ekonomi dan kualifikasi pendidikan. Faktor ini menjadi faktor utama dimana guru tidak optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

Adapun temuan peneliti pada faktor yang menghambat kinerja guru dalam pelaksanaan program di sekolah pada hasil penelitian dapat diungkapkan bahwa faktor ekonomi menjadi



penghambat utama, karena para guru lebih cenderung pada kesejahteraan hidup. Dengan kondisi ini maka pelaksanaan tugas sebagai guru di sekolah kurang efektif dan efisien. Selain itu faktor kualifikasi Pendidikan dalam hal ini guru di TK Kecamatan Bongomeme memiliki kualifikasi Pendidikan yang rendah. Dapat dijabarkan bahwa dari 41 Guru secara keseluruhan hanya 6 yang memiliki kualifikasi Pendidikan tinggi dan sebagai PNS, sekitar 35 guru yang adalah guru kontrak atau non PNS. Selanjutnya dengan upah yang minim membuat guru kadang terlambat masuk sekolah dan ini menjadi tugas dan tanggung jawab pengawas sekolah dalam melakukan pembinaan.

Adapun teori yang mendukung uraian di atas dalam hal ini faktor ekonomi dan kualifikasi Pendidikan dan juga motivasi kerja guru dalam pelaksanaan program di sekolah yaitu berikut ini:

a. Faktor Letak Geografis

Keterjangkauan atau Aksesibilitas terkait dengan kemudahan untuk menjangkau suatu objek. Aksesibilitas suatu tempat dapat dipengaruhi oleh kondisi medan serta sarana dan prasarana transportasi. Jika Kegiatan transportasi memiliki hubungan erat dengan kondisi fisik suatu daerah dan kegiatan ekonomi suatu daerah. Wilayah dengan kondisi geografis yang beragam memerlukan keterpaduan antara jenis transportasi dalam melayani kebutuhan masyarakat (Samriyah: 2012).

b. Faktor Ekonomi

Ekonomi dalam dunia pendidikan memegang peranan yang cukup menentukan. Karena tanpa ekonomi yang memadai dunia pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun ekonomi bukan merupakan pemegang peranan utama dalam pendidikan, namun keadaan ekonomi dapat membatasi kegiatan pendidikan (Made Pidarta, 2007:255-256).

Guru dapat meningkat daya kerjanya jika upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, maka dengan demikian semangat guru dalam melaksanakan tugas itu berdasarkan kemampuan guru. Dengan demikian faktor ekonomi menjadi pemicu dalam efektivitas dan efisiensi dalam kinerja guru.

c. Kualifikasi Pendidikan

Faktor ini dapat mempengaruhi kinerja guru, yang berhubungan dengan kesejahteraan guru. Karena dengan adanya peningkatan kualifikasi Pendidikan maka akan memberikan efek yang maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Fathurrohman (2012:39) profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan, sarana dan prasarana, serta berbagai latihan (diklat) yang dilakukan guru

d. Faktor Keluarga

Faktor keluarga salah satu yang mempengaruhi adalah motivasi dalam hal ini menurut Luthan (2000) motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Husaini Usman (2006: 223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugas program di sekolah menjadi bagian pengawasan dari pengawas sekolah dengan melakukan pembinaan kepada guru. Akan tetapi dengan begitu kebutuhan dari guru tidak bisa terbendung dengan kondisi ekonomi yang perlu di tingkatkan. Selain itu, kualifikasi Pendidikan yang rendah mengakibatkan kurangnya motivasi dan daya saing guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru.



Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi faktor utama dalam penghambat kinerja guru di TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo dominannya adalah faktor ekonomi. Maka melalui evaluasi kinerja guru melalui bimbingan pengawas perlu adanya pelatihan khusus bagi guru non PNS agar dapat mendapatkan pemahaman dan pengetahuan yang mumpuni sebagai guru pada Pendidikan anak usia dini.

PENUTUP

Adapun faktor-faktor yang menghambat kinerja guru pada sekolah TK Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo dalam hal ini faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, letak geografis, faktor ekonomi, kualifikasi Pendidikan, dan faktor keluarga. Melalui evaluasi kinerja guru melalui bimbingan pengawas perlu adanya pelatihan khusus bagi guru non PNS agar dapat mendapatkan pemahaman dan pengetahuan yang mumpuni sebagai guru pada Pendidikan anak usia dini. Dengan demikian faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dapat mempengaruhi efektifitas pembelajaran dan efisiensi pelaksanaan sekolah dalam memenuhi standar pencapaian sekolah. Dengan begitu kondisi sekolah melalui bimbingan pengawas terus berkembang dan selalu diberikan bimbingan dan pembinaan oleh pengawas guna memberikan pemahaman kepada guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Eli Surya & Yusriani, (2011). *Dampak Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran: Studi Kasus di MAN Model Jambi*. Volume 26. Diakses dari [e journal.iainjambi.ac.id/index.php/.../article/.../pdf](http://journal.iainjambi.ac.id/index.php/.../article/.../pdf) pada tanggal 18 Januari 2020, pukul 18.45 WITA.
- Arikunto Suharsimi & Cepi Jabar Safruddin. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Edisi kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Arikunto Suharsimi. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. Edisi kedua Jakarta: PT Bumi Aksara
- Agustin 2015 *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru* [Vol 1, No 1 \(2015\) http://ejournal.potensiutama.ac.id/ojs/index.php/SNif/article/view/261](http://ejournal.potensiutama.ac.id/ojs/index.php/SNif/article/view/261) di Akses 22 April 2021
- Kartowagiran Badrun, (2011) *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)* Cakrawala Pendidikan, November 2011, Th. XXX, No. 3
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal PMPTK Kementerian Pendidikan Nasional, (2010). *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Penerbit Dirjen PMPTK.
- Guntoro (2020) *Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*; Jurnal Ilmiah Iqra' 2541-2108 [Online] 1693-5705 [Print] Tersedia online di: <http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JII>
- Iskandar Akbar, (2011) *Penelitian dan evaluasi pendidikan* <http://akbar-iskandar.blogspot.com/2011/04/pengertian-tes-pengukuran-penilaian-dan.html> di Akses 22 April 2021
- Leniwati (2017) *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru* Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 2, No. 1, Januari-Juni 2017
- Usman, M. Uzer, (2003) *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya



Seminar Nasional PAUD Holistik Intergratif
Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo
<https://penerbitpascasarjana.pps.ung.ac.id/>
Gorontalo, Selasa, 28 September 2021