

Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja melalui Supervisi Akademik pada Guru SD Negeri 2 Gunem Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020

Ismangun

Kepala SD Negeri 2 Gunem Kabupaten Rembang, e-mail: ngungunem1967@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mengetahui seberapa besar peningkatan motivasi kerja guru di SD Negeri 2 Gunem Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020 melalui supervisi akademik. Penelitian ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Subjek penelitian ini adalah semua guru SDN 2 Gunem dengan jumlah guru 8 orang. Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, yaitu bulan Agustus sampai November 2019. Data diperoleh dari hasil pengamatan. Hasil penelitian ini adalah supervisi akademik meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 2 Gunem Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020. Peningkatan motivasi kerja tersebut ditandai dengan naiknya data nilai pengamatan, yaitu motivasi kerja guru yang termasuk baik pada Kondisi Awal sebesar 25%, pada Siklus I meningkat menjadi 62,5% dan pada Siklus II meningkat menjadi 87,5%.

Kata-kata Kunci: Motivasi Kerja, Guru, Supervisi Akademik.

The Effort in Improving the Working Motivation through Academic Supervision for Teachers' of 2 Gunem Elementary School on the First Semester 2019/2020 Year Academic

Ismangun

The Principal of 2 Gunem Elementary School Rembang Regency, e-mail: ngungunem1967@gmail.com

Abstract: *the purposes of this research are improving the working motivation and knowing the level of the Teachers' of 2 Gunem Elementary School working on the First Semester 2019/2020 Year Academic motivation improvement through Academic Supervision. This research is a School Action Research (SAR). The subjects of this research are the Teachers' of 2 Gunem Elementary School, the amount are 8 teachers. The times of this research are 4 months, on August up to November 2019. The data is collecting by observation. The result of this research is Academic Supervision improved the working motivation of the Teachers' of 2 Gunem Elementary School on the First Semester 2019/2020 Year Academic. The working motivation improvement is signed by the improvement of the observation data; the working motivation is categorized as good on the Early Condition on 25%, on the First Cycle improved on 62,5% and on the Second Cycle improved again on 87,5%.*

Key Words: *Working Motivation, Teacher, Academic Supervision.*

Pendahuluan

Pemerintah terus-menerus mengembangkan pendidikan melalui berbagai cara. Masalah pendidikan yang rumit belum terpecahkan oleh bangsa Indonesia (Suwanto, 2010). Indikasi dari seriusnya pemerintah tersebut terlihat melalui program subsidi-subsidi dana pendidikan, perubahan kurikulum, berbagai pelatihan, bahkan bergulirnya ide tentang

program sertifikasi untuk para guru merupakan bentuk kepedulian pemangku kebijakan negeri ini demi terwujudnya perkembangan di dunia pendidikan serta meningkatnya kompetensi profesional dan kesesuaian kesejahteraan bagi para guru.

Salah satu hal penting dalam rangka meningkatkan kualitas atau kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah motivasi kerja guru. Motivasi merupakan hasrat yang muncul dari dalam diri sebagai keinginan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Zainun (dalam Anoraga, 1995: 43) menguraikan bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Berdasarkan atas pandangan-pandangan tersebut, maka motivasi kerja guru dianggap sebagai pintu dari optimalnya kinerja guru sebab motivasi merupakan pendorong awal dalam diri guru untuk melakukan kerja yang terbaik. Tanpa adanya motivasi kerja, segala program yang dikembangkan sekolah tidak akan mampu berhasil dalam mendorong terciptanya guru-guru yang mampu memerankan fungsi kependidikannya dengan baik, sehingga tujuan sekolah tidak akan tercapai. Hasil penelitian Agus Sri Antana (2019) menyatakan Guru Kelas tidak mempunyai persiapan dalam menyusun RPP. Ketuntasan hanya sebesar 33,33%. Hal tersebut berarti bahwa Guru Kelas tidak mempunyai motivasi kerja.

Menurut Zainun (dalam Anoraga, 1995: 43), motivasi dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Salah satu upaya peningkatan motivasi kerja adalah melalui supervisi. Menurut Sagala (2010: 89), untuk meningkatkan motivasi guru dalam proses pembelajaran diperlukan adanya supervisi pembelajaran. Supervisi dalam konteks yang luas, sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2007: 13), yaitu upaya pemberian bantuan bagi guru guna memperbaiki situasi pembelajaran dan meningkatkan kemampuan pengajar agar lebih mampu membantu peserta didik dalam belajar dengan efektif. Hasil penelitian Hartono (2019) menyatakan motivasi dan kompetensi menyusun RPP rendah karena belum ada bimbingan dari Kepala Sekolah terhadap Guru Kelas. Bimbingan tersebut berarti supervisi akademik. Dengan demikian, rendahnya motivasi dan kompetensi karena ketiadaan supervisi akademik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka cukup logis apabila dikatakan bahwa supervisi merupakan hal yang berkontribusi terhadap kualitas proses pembelajaran yang diselenggarakan guru yang pada akhirnya berdampak pada mutu *output* pendidikan.. Dengan kata lain, pelaksanaan supervisi mampu memberikan dampak terhadap kualitas pendidikan di sekolah yang tercermin dari kualitas *output* pendidikan atau kualitas lulusan siswa. Supervisi pada prinsipnya merupakan pengembangan dari manajemen, khususnya manajemen kepemimpinan dan manajemen pengawasan yang diterapkan dalam praktik supervisi pendidikan. Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan keguruannya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, akan tetapi kepada guru yang membina siswa dalam proses pembelajaran. Menurut Purwanto (2007: 86), salah satu fungsi supervisi adalah memberikan bantuan kepada



anggota organisasi (seperti guru) dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi. Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi siswa-siswanya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 2 Gunem, Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang, temuan awal menunjukkan 25% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 50% guru motivasinya cukup dan hanya 25% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik. Belum ada guru yang menunjukkan motivasi kerja amat baik. Hal ini ditandai dengan banyak guru yang terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat, sering mengeluh, tugas tidak tepat waktu, administrasi guru belum sepenuhnya dikerjakan. Berdasarkan uraian atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja melalui Supervisi Akademik pada Guru SD Negeri 2 Gunem, Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020.”

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS adalah penelitian yang berawal dari permasalahan sekolah, diselesaikan melalui tindakan spesifik dari gagasan peneliti untuk mengatasi permasalahan sekolah. Masalah-masalah tersebut aktual, sangat penting dan mendesak untuk segera dipecahkan (Anonim, 2009: 9). Peneliti adalah Kepala SD Negeri 2 Gunem yang melakukan tindakan melalui Supervisi Akademik. Penelitian ini dilaksanakan selama selama 4 bulan, yaitu mulai bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan November 2019. Lokasi PTS ini adalah di SD Negeri 2 Gunem Kecamatan Gunem, yang beralamat di Jalan Raya Gunem, Desa Gunem, Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang. Subjek pada PTS tentang peningkatan motivasi kerja guru adalah Guru Mapel dan Guru Kelas di SD Negeri 2 Gunem, Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang tahun pelajaran 2019/2020 yang berjumlah 8 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara teknik nontes. Teknik non tes yang digunakan berupa observasi. Lembar observasi digunakan untuk mencatat seluruh peristiwa yang terjadi dari kegiatan guru yang meliputi: 1) berangkat awal dan pulang akhir tanpa paksaan, 2) senang mendapat tugas baru, 3) semangat dalam mengajar, 4) semangat membuat administrasi pembelajaran, 5) kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar, 6) tidak pernah mengeluh, 7) konsisten bekerja tanpa pengawasan Kepala Sekolah, 8) aktif membimbing kegiatan sekolah.

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian harus diuji keabsahannya untuk memperoleh temuan yang akurat. Untuk memeriksa keabsahan data penelitian menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teori. Sedangkan analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif komparatif, yaitu membandingkan nilai tes antar siklus maupun dengan indikator kinerja. Untuk indikator dikatakan berhasil jika 80% guru memiliki motivasi bekerja yang termasuk baik.

Hasil Penelitian

Pada Kondisi Awal hanya 2 guru yang memiliki motivasi bekerja yang termasuk baik. Berikut ini data motivasi bekerja guru-guru SD Negeri 2 Gunem.

Tabel 1. Data Hasil Pengamatan Motivasi Kerja Guru pada Kondisi Awal.

No	Indikator	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Berangkat awal dan pulang akhir tanpa paksaan	1	3	2	3	3	2	2	2
2	Senang mendapat tugas baru	2	3	2	3	2	3	1	1
3	Semangat dalam mengajar	2	3	2	3	2	2	1	1
4	Semangat membuat administrasi pembelajaran	2	2	2	3	2	2	2	1
5	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standart	2	2	2	3	2	3	2	1
6	Tidak pernah mengeluh	1	3	2	3	2	2	2	2
7	Konsisten bekerja tanpa pengawasan dari KS	1	3	2	3	2	2	2	2
8	Aktif membimbing kegiatan di sekolah	1	2	2	3	2	2	2	2
Jumlah		12	21	16	24	17	18	14	12
Nilai		38	66	50	75	53	56	44	38
Kategori		D	B	C	B	C	C	C	D

Sesuai dengan analisis data pada tabel di atas, 25% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 50% guru motivasinya cukup dan hanya 25% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik. Pada Siklus I, Supervisi Akademik dilakukan kepada guru dalam kelompok besar atau bersama-sama terhadap seluruh guru sebagai subyek penelitian. Supervisi Akademik dalam kelompok besar atau bersama-sama sangat bergantung pada motivasi masing-masing guru, sehingga aktivitasnya berbeda-beda. Berikut ini data motivasi bekerja guru-guru SD Negeri 2 Gunem pada Siklus I.

Tabel 2. Data Hasil Pengamatan Motivasi Kerja Guru pada Siklus I.

No	Indikator	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Berangkat awal dan pulang akhir tanpa paksaan	2	4	3	4	3	3	3	2
2	Senang mendapat tugas baru	2	3	3	4	2	2	2	2
3	Semangat dalam mengajar	2	3	3	3	2	2	2	2
4	Semangat membuat administrasi pembelajaran	2	2	3	3	2	2	2	1
5	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standart	2	3	3	3	2	2	2	2
6	Tidak pernah mengeluh	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Konsisten bekerja tanpa pengawasan dari KS	2	3	3	3	2	2	3	2
8	Aktif membimbing kegiatan di sekolah	2	3	3	4	2	2	3	2
Jumlah		17	24	24	27	18	18	20	16



Nilai	53	75	75	84	56	56	63	50
Kategori	C	B	B	A	C	C	B	C

Sesuai dengan analisis data pada tabel di atas, 0% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 37,5% guru motivasinya cukup, 50% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik dan hanya 12,5% guru yang motivasi kerjanya tergolong amat baik.

Pada Siklus II, Supervisi Akademik dilakukan kepada guru secara individual terhadap seluruh guru sebagai subyek penelitian. Supervisi Akademik sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada masing-masing indikator, sehingga permasalahan dan pemecahan masalahnya berbeda-beda. Berikut ini data motivasi bekerja guru-guru SD Negeri 2 Gunem pada Siklus II:

Tabel 3. Data Hasil Pengamatan Motivasi Kerja Guru pada Siklus II.

No	Indikator	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Berangkat awal dan pulang akhir tanpa paksaan	2	4	4	4	4	3	3	3
2	Senang mendapat tugas baru	3	4	4	4	3	3	3	2
3	Semangat dalam mengajar	3	3	3	4	3	3	3	2
4	Semangat membuat administrasi pembelajaran	2	2	3	3	2	3	3	2
5	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standart	3	3	3	3	3	4	3	2
6	Tidak pernah mengeluh	3	3	4	4	3	3	3	3
7	Konsisten bekerja tanpa pengawasan dari KS	2	3	3	4	2	3	3	2
8	Aktif membimbing kegiatan di sekolah	2	3	3	4	3	3	3	2
	Jumlah	20	28	27	30	23	25	24	18
	Nilai	63	88	84	94	73	78	75	56
	Kategori	B	A	A	A	B	B	B	C

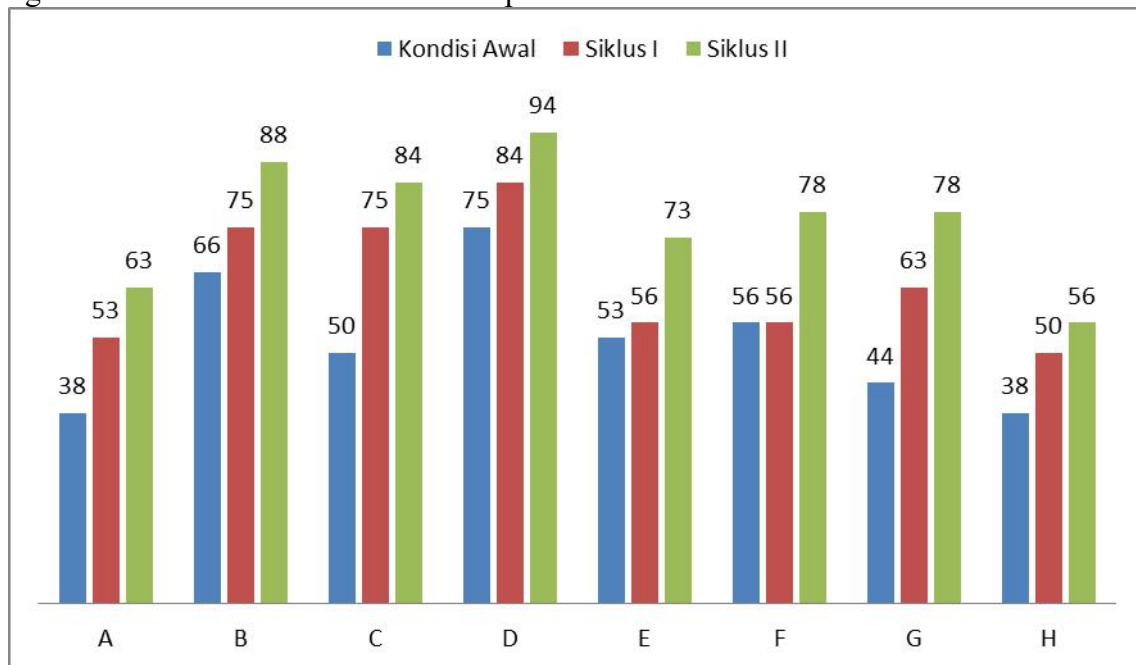
Sesuai dengan analisis data pada tabel di atas, 0% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 12,5% guru motivasinya cukup, 50% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik dan hanya 37,5% guru yang motivasi kerjanya tergolong amat baik.

Pembahasan

Motivasi merupakan dorongan atau *power* yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan atas keinginannya sendiri. Motivasi kerja guru berarti dorongan dari dalam guru tersebut untuk melakukan tugasnya sehari-hari berdasarkan keinginan sendiri atau dengan kata lain tanpa harus ada pengawasan guru dapat melaksanakan tugasnya sendiri. Pada Kondisi Awal, hanya ada 2 orang guru (25%) di SD Negeri 2 Gunem yang motivasinya baik (B). Sedangkan yang lainnya, motivasinya masih termasuk cukup (C) dan kurang (D). Hal ini tentu saja memprihatinkan. Dengan alasan rumah yang jauh, guru-guru tidak bisa berangkat awal. Semangat kerja juga rendah. Motivasi yang paling rendah adalah dalam hal pembuatan administrasi mengajar. Hal yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Hartono (2019), dimana motivasi dan kompetensi menyusun RPP rendah. RPP yang disusun tidak sesuai dengan kondisi dan situasi di sekolah. Motivasi kerja guru berbeda-beda satu dengan yang lain. Rinciannya adalah 25% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 50% guru motivasinya cukup dan hanya 25% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik. Perbedaan motivasi kerja guru ini sesuai

dengan karakteristiknya, yaitu Guru Tetap (GT) dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Tidak Tetap. Setelah Kepala Sekolah mengadakan supervisi akademik dengan bimbingan secara kelompok pada Siklus I, guru dengan motivasi amat baik (A) meningkat sebanyak 1 orang atau 12,5%. Guru dengan motivasi kerja baik (B) 4 orang (50%); guru dengan motivasi kerja cukup (C) 5 orang (62.5%) dan tidak ada guru dengan motivasi kerja kurang (D). Pada siklus ini, kepala sekolah mengadakan pemantauan di dalam maupun di luar kelas untuk memastikan motivasi kerja yang disepakati meningkat.

Pada Siklus II, Kepala Sekolah mengadakan supervisi akademik dengan bimbingan secara individu. Kepala Sekolah menasehati, membimbing, memberi contoh agar motivasi kerja guru meningkat. Hasilnya, guru yang motivasinya amat baik (A) sebanyak 3 orang atau 37,5%. Guru dengan motivasi kerja baik (B) 4 orang (50%); Guru dengan motivasi kerja cukup (C) 12,5% (1 orang) dan tidak ada guru dengan motivasi kerja kurang (D). Peningkatan motivasi kerja guru tersebut sesuai dengan hasil penelitian Rolialis (2019) bahwa supervisi akademik meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi kerja pada Kondisi Awal dengan nilai rata-rata 62,08 (cukup), motivasi kerja pada Siklus I dengan nilai rata-rata 73,4 (baik) dan motivasi kerja pada Siklus II dengan nilai rata-rata 84,02 (amat baik). Berikut ini data motivasi bekerja guru-guru SD Negeri 2 Gunem dari Kondisi Awal sampai Siklus II.



Grafik 1. Data Hasil Pengamatan Motivasi Kerja Guru dari Kondisi Awal sampai Siklus II

Tabel 4. Data Hasil Pengamatan Motivasi Kerja Guru dari Kondisi Awal sampai Siklus II

No	Kriteria	Kondisi Awal	Siklus I	Siklus II
1	Amat baik (A)	0%	12,5%	37,5%
2	Baik (B)	25%	50%	50%
3	Cukup (C)	50%	37,5%	12,5%



4	Kurang (D)	25%	0%	0%
---	------------	-----	----	----

Sesuai dengan analisis data pada tabel di atas, 0% guru memiliki motivasi kerja yang rendah, 12,5% guru motivasinya cukup, 50% guru yang motivasi kerjanya tergolong baik dan hanya 37,5% guru yang motivasi kerjanya tergolong amat baik. Dari hasil pengamatan terhadap motivasi kerja guru terdapat perubahan positif. Sebelum diadakan Supervisi Akademik, motivasi kerja guru lebih banyak karena takut pengawasan dari Kepala Sekolah maupun Pengawas Sekolah dan imbal balik secara materi. Akan tetapi, setelah ada bimbingan, pengarahan, motivasi dari Kepala Sekolah melalui Supervisi Akademik, guru lebih banyak bekerja karena panggilan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa Supervisi Akademik di SD Negeri 2 Gunem dapat meningkatkan motivasi kerja guru pada Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020.

Simpulan dan Saran

Simpulan dalam penelitian ini adalah supervisi akademik meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 2 Gunem Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020. Peningkatan motivasi kerja tersebut ditandai dengan naiknya data hasil pengamatan, yaitu motivasi kerja guru termasuk baik pada Kondisi Awal sebesar 25%, pada Siklus I meningkat menjadi 62,5% dan pada Siklus II meningkat menjadi 87,5%. Peningkatan motivasi kerja tersebut memenuhi indikator kinerja.

Sesuai dengan simpulan, maka saran dalam penelitian ini adalah 1) Kepala Sekolah hendaknya tak henti-hentinya memotivasi guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa menunggu adanya pengawasan. Motivasi ini bisa diberikan dalam kegiatan pendekatan secara personal maupun dalam kegiatan-kegiatan secara kelompok, 2) Guru hendaknya bekerja bukan hanya sekedar mencari materi, tetapi lebih dari itu bekerja merupakan panggilan jiwa, sehingga guru bisa menikmati pekerjaannya dengan ikhlas dan bahagia dan 3) Peneliti selanjutnya bekerja lebih detail lagi, khususnya dalam menyiapkan instrument penelitian, sehingga hasilnya maksimal.

Daftar Rujukan

- Anonim. (2009). *Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah: Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Antana, Agus Sri. (2019). Penerapan Supervisi Intel untuk Meningkatkan Kreativitas dan Kemampuan Menyusun RPP Berbasis Kurikulum 2013 bagi Guru Kelas di SD Negeri Pengkol 01 Semester 1 Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Pendidikan, Volume 28(3)*, hal: 223-230.
- Bafadal, Ibrahim. (2004). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono. (2019). Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Menyusun RPP Cooperative Learning Model Example Non Example melalui Supervisi Akademik bagi Guru Kelas di SD Negeri 02 Kedungjeruk Semester 1 Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Pendidikan, Volume 28(3)*, Nopember 2019, hal: 239-246.
- Kartono. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Maklum. (2005). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (1999). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Purwanto, Ngalim. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2003). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet. (2000). *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. (2005). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khoirul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Suwarto, S. (2010). Pengembangan the two-tier diagnostic tes pada bidang biologi secara terkomputersisasi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 14(2).

