

UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Oleh: Heny Rismiati
SD Sindet, Jetis, Bantul, D.I.Yogyakarta
Email: henyrismiati@gmail.com

ABSTRACT: *The purpose of this School Action Research is to: 1) increase teacher's motivation and performance in SD Sindet; 2) knowing the principal supervision in SD Sindet Jetis subdistrict; 3) knowing the efforts to increase the motivation and performance of teachers through supervision of principals in SD Sindet, Jetis Subdistrict, in academic year of 2017/2018. A teacher is required to have several abilities and skills as part of the teacher's professional competence. This School Action Research method consists of two cycles, each cycle carried out in two meetings. Each cycle consists of planning, action, observation, and reflection. Data collection techniques in this study was using observation and discussion (interview). Subjects of this study were 11 teachers, with 4 male teachers, and 7 female teachers. The results showed that there was an increase in teachers' motivation and performance after one-year school principal supervision on 2017/2018 in SD Sindet UPT PPK Jetis. Results of this study show that motivation reached form 80 (74%) in cycle I, to 83 (77%) in Cycle II. The performance value of the first cycle reached 61%, the second cycle reached 77%. While the Principal Supervision Value Cycle I reached 79%, the second cycle reached 82%. Based on the results of this school action research, it can be concluded that supervision of school principals may increase the motivation and performance of teachers.*

Keywords: *work motivation, teacher performance, the principal supervision*

PENDAHULUAN

Menurut 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 spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayau Hasibuan, 2002: 94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.. Oleh

sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Pandji Anoraga, 2005:35).

Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pembelajaran yang dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran adalah terletak pada masalah kinerja dan motivasi guru. Kinerja dan motivasi yang rendah pada guru akan dapat berpengaruh terhadap rendahnya kualitas pembelajaran yang ada di sekolah.. Salah satu upaya yang dirasakan paling efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru adalah mengoptimalkan peran kepala sekolah melalui supervisi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Sindet Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru.

Terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Sindet Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para guru melalui perhatian terhadap kegiatan-kegiatan supervisi kepala sekolah, perhatian terhadap kesejahteraan guru dan upaya meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul.

Supervisi kepala sekolah sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah diharapkan dapat membantu pencapaian tugas dan pekerjaan guru dan pegawai sekolah untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (M.Ngalim Purwanto, 2004:32).

Selain itu melalui supervisi diharapkan dapat mengembangkan efektivitas kinerja

guru dalam kaitannya dengan tugas-tugas utama pendidikan (Jones dalam Mulyasa, 2004: 155). Tujuan Penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah: (1). Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru SD Sindet melalui supervisi kepala sekolah. (2). Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ada di SD Sindet Kecamatan Jetis tahun pelajaran 2017/2018. (3). Untuk mengetahui upaya peningkatan motivasi dan kinerja guru melalui supervisi kepalasekolah yang ada di SD Sindet Kecamatan Jetis tahun pelajaran 2017/2018.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di SD Sindet UPT PP Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul. Waktu pelaksanaan selama 3 bulan dari bulan September sampai dengan bulan November 2017. Subyek penelitian adalah guru-guru kelas SD Sindet UPT PPK Jetis yang berjumlah 11 orang guru, dengan jumlah guru laki-laki 4 orang dan jumlah perempuan 7 orang. Obyek penelitian adalah motivasi dan kinerja guru, dimana guru harus meningkan motivasi dan kinerjanya.

Metode Penelitian Tindakan Sekolah terdiri dari dua siklus, setiap siklus dilaksanakan dalam dua kali pertemuan. Dimana dalam prosedur setiap siklus terdiri dari perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi. Tehnik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, pengamatan, diskusi (wawancara).

Pada tahap persiapan peneliti memberitahu kepada guru Sekolah SD Sindet dengan prosedur dalam perencanaan pada siklus diperlukan rancangan yang dijadikan pedoman peneliti. Perencanaan juga dilakukan dengan mempersiapkan antara lain yaitu:

- 1) Aspek penilaian motivasi dan kinerja.
- 2) Blangko penilaian motivasi dan kinerja.
- 3) Pedoman observasi wawancara.
- 4) Menetapkan jadwal pelaksanaan supervisi.

Di dalam pelaksanaan tindakan supervisi kepala sekolah yang diterapkan

dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Sindet Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul Tahun 2017/2018 dilakukan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Supervisi perseorangan dilakukan dengan melakukan: 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang tehnik supervisi kelompok melalui pertemuan guru.

Dengan demikian obeservasi dalam penelitian ini dilaksanakan selama proses pembelajaran peneliti mengadakan analisis kelebihan dan kekurangan dari tindakan tersebut. Adapun Instrumen yang digunakan adalah Instrument Motivasi kinerja, Instrument Kinerja, dan Instrumen Supervisi.

Tahap refleksi dilakukan untuk menentukan hasil penilaian terhadap pelaksanaan tindakan pada siklus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Siklus I

Pada Siklus I dilaksanakan dengan dua pertemuan, pada tahap perencanaan dalam siklus 1 dilakukan dengan menggunakan kuesioner motivasi, penilaian kinerja dan supervisi kelas.

Tahap pelaksanaan alam siklus I dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk dapat mengatasi masalah rendahnya motivasi dan kinerja guru yang ada di SD Sindet Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul tahun pelajaran 2017/2018. Dalam pelaksanaan siklus 1 pertemuan ke-1 ini dilakukan pada tanggal 2 bulan Oktober tahun 2017, dimulai dengan pembuatan kuesioner (instrumen Penelitian), dan menyerahkan kepada guru, guru mengisi dan dikembalikan kepada peneliti, setelah terkumpul semua peneliti merekap hasil kuesioner, menganalisis dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi di siklus 1 pertemuan ke-1. Dilanjutkan menilai kinerja guru dengan menggunakan Instrumen penilaian kinerja yang ada 14 indikator. Pelaksanaan observasi menggunakan lembar observasi yaitu:

Kuesioner motivasi, Instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan Instrumen Supervisi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Dengan adanya pelaksanaan supervisi pada siklus 1 pertemuan ke-1 dalam penelitian ini, dapat diketahui hasil observasi peneliti terhadap hasil penilaian observasi motivasi dan kinerja guru pada siklus1 pertemuan ke-1. Adapun hasil penilaian motivasi guru pada siklus 1 pertemuan ke-1 secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Hasil nilai untuk observasi motivasi guru diperoleh nilai skor rata-rata 76,36 dengan predikat Cukup (C), berarti lebih baik dari kriteria motivasi sebelum dilakukan penelitian. Dari data di atas terlihat jelas bahwa rata-rata hasil pengisian kuesioner yang terkumpul dari pengisian guru kelas dari kelas I sampai dengan VI menunjukkan skor rata-rata 76,36 dan nilai sebesar 70 .

Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif. Selain itu diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru, guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisi ini. Untuk itu dalam pelaksanaan supervisi ini perlu dilakukan perbaikan pada siklus berikutnya.

Siklus 2

Pada siklus ke II pelaksanaannya sama dengan siklus I yaitu dengan dua kali pertemuan. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus 2 pada dasarnya sama dengan siklus-siklus sebelumnya baik di siklus 1 pertemuan ke-1 maupun siklus 1 pertemuan ke-2. Perbedaannya hanya di siklus 2 ini dilakukan perencanaan yang lebih matang dengan melibatkan guru dan melakukan koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam rangka upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah lebih serius dalam melakukan kegiatan supervisi.

Pada tahap Pelaksanaan dalam siklus II dilaksanakan sebagai bentuk refleksi dari pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I pertemuan ke-1 dan ke-2 dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti: 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 4) penilaian sendiri. Pada Siklus II pertemuan ke-3 ini menekankan pada kegiatan Supervisi kelas dan dilanjutkan dengan diskusi dengan guru yang motivasi dan kinerjanya masih kurang.

Pelaksanaan observasi menggunakan lembar observasi yaitu: Kuesioner motivasi, Instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan Instrumen Supervisi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif.

Tabel 1. Rekapitulasi penilaian Motivasi guru Awal, Siklus I dan Siklus II

No	Klasifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi (F)				
			Awal	Siklus I		Siklus II	
				Pt 1	Pt 2	Pt 3	Pt 4
1	A: Amat Baik	91-100	-	-	-	-	-
2	B: Baik	81-90	2 18%	5 45%	6 54%	8 72%	10 90%
3	C: Cukup	71-80	4	3	4	3	1
4	D: Kurang	0-70	5	3	1	-	-
Jumlah			11	11	11	11	11

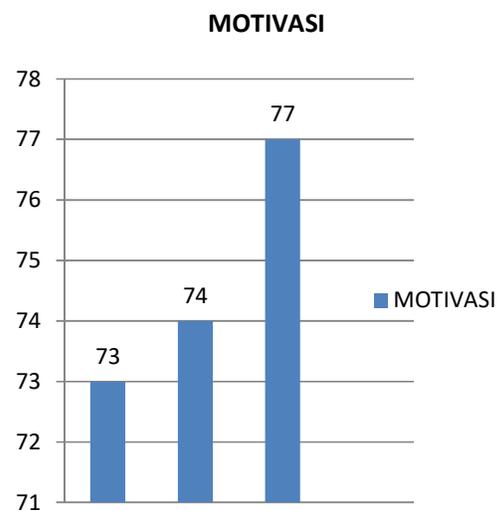
Berdasarkan hasil tabel di atas bisa ditarik hasil pembahasan Motivasi guru sebagai berikut dari hasil awal sebelum diadakan penelitian yang mendapat nilai B ada 2 orang guru atau mencapai 18 %, Siklus I pertemuan ke-1 yang memperoleh nilai B ada 5 guru atau 45%, Siklus I pertemuan ke-2 yang memperoleh nilai B ada 6 orang atau 54%, sedangkan Di siklus II pertemuan ke-3 yang mendapat nilai B sebanyak 8 orang atau 72%, Siklus II pertemuan ke-4 yang mendapat nilai B ada 10 orang atau 90%.

Berarti ada peningkatan dari Awal siklus sampai Siklus II, peningkatan mencapai 72% yaitu dari 18% menjadi 90%. Perbandingan Nilai motivasi guru dari Awal, Siklus I, Siklus II bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Peningkatan nilai motivasi guru

Banyaknya Guru	Awal Siklus	Siklus I	Siklus II
11	73%	74%	77%

Dari data perhitungan pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi guru meningkat. Bila digambarkan dalam grafik, prosentase motivasi guru dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gb 1. Grafik peningkatan Motivasi kerja guru

Berdasarkan grafik di atas ada 3 hal yang dikemukakan dalam penelitian tindakan ini, yakni simpulan bahwa dengan

menggunakan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan Motivasi guru.

Tabel 3. Rekapitulasi penilaian Kinerja guru Awal, Siklus I dan Siklus II

No	Klasifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi (F)				
			Awal	Siklus I		Siklus II	
				Pt 1	Pt 2	Pt 3	Pt 4
1	A:Amat Baik	76-100	-	-	-	3	11
						27%	100%
2	B: Baik	51-75	4	6	7	8	-
			36%	55%	66%	73%	
3	C: Cukup	26-50	7	5	4	-	-
4	D: Kurang	0-25	-	-	-	-	-
Jumlah			11	11	11	11	11

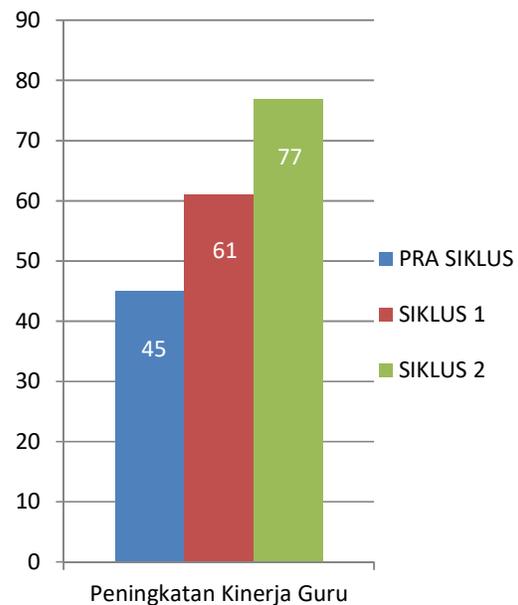
Berdasarkan hasil tabel di atas bisa ditarik hasil pembahasan Kinerja guru sebagai berikut dari hasil awal sebelum diadakan penelitian yang mendapat nilai B ada 4 orang guru atau mencapai 36 %, Siklus I pertemuan ke-1 yang memperoleh nilai B ada 6 guru atau 55%, Siklus I pertemuan ke-2 yang memperoleh nilai B ada 7 orang atau 66%, sedangkan di siklus II pertemuan ke-3 yang mendapat nilai A sebanyak 3 orang guru atau 27%, B sebanyak 8 orang atau 72%, Siklus II pertemuan ke-4 yang mendapat nilai B tidak ada yang mendapat nilai A sebanyak 11 orang guru atau 100%.

Berarti ada peningkatan dari Awal siklus sampai Siklus II, peningkatan yang mendapat nilai B mencapai 37% yaitu dari 36% menjadi 73%. Kemudian yang mendapat nilai A di siklus II mencapai 100%. Dapat digaris bawahi penilaian kinerja guru dari awal sampai siklus II mengalami peningkatan dan mencapai indikator keberhasilan. Perbandingan Nilai Kinerja guru dari Awal, Siklus I, Siklus II bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Peningkatan Nilai kinerja dari Awal Siklus, Siklus I dan Siklus II

Banyaknya Guru	Awal Siklus	Siklus I	Siklus II
11	45%	61%	77%

Dari data perhitungan pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru meningkat. Bila digambarkan dalam grafik, prosentase Kinerja guru dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 2. Grafik peningkatan Kinerja guru

Berdasarkan grafik di atas, di pra siklus kinerja guru mencapai 45%, Di siklus I mencapai 61%, dan siklus II mencapai 77%. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan Kinerja Guru.

Tabel 5. Rekapitulasi penilaian Supervisi guru Siklus I dan Siklus II

No	Klasifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi (F)			
			Siklus I		Siklus II	
			Pt 1	Pt 2	Pt 3	Pt 4
1	A:Amat Baik	76-100	-	-	1 9%	2 18%
2	B: Baik	71-85	5 45%	11 100%	10 91%	9 82%
3	C: Cukup	51-70	6	-	-	-
4	D: Kurang	0-50	-	-	-	-
Jumlah			11	11	11	11

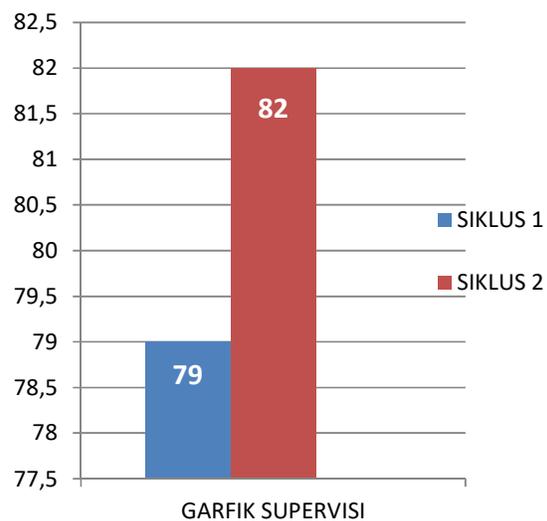
Berdasarkan hasil tabel di atas bisa ditarik hasil pembahasan Supervisi kepala sekolah sebagai berikut dari Siklus I pertemuan ke-1 yang memperoleh nilai B ada 5 guru atau 45%, Siklus I pertemuan ke-2 yang memperoleh nilai B ada 11 orang atau 100%, sedangkan Di siklus II pertemuan ke-3 yang mendapat nilai B ada 10 orang guru atau 91%, Siklus II pertemuan ke-4 sebanyak 9 orang mencapai nilai B, di siklus II ada 3 guru mendapat nilai A.

Berarti ada peningkatan dari siklus I sampai Siklus II, peningkatan yang mendapat nilai B mencapai 37% yaitu dari 45% menjadi 27%. Berarti mengalami peningkatan dan mencapai indikator keberhasilan. Perbandingan Nilai Supervisi Siklus I, Siklus II bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Perbandingan Nilai Supervisi

Banyaknya Guru	Siklus I	Siklus II
11	79 %	82 %

Dari data perhitungan pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru meningkat. Bila digambarkan dalam grafik, prosentase kinerja guru dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 3. Grafik Peningkatan Nilai Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik di atas, Supervisi kepala sekolah hanya dilakukan di Siklus I dan Siklus II, di awal Siklus belum menggunakan Supervisi, hanya pengisian Quesioner dan penilaian Kinerja dengan menggunakan Instrumen PKG. Bisa dilihat di grafik di atas bahwa di siklus I penilaian Supervisi Kepala sekolah mencapai 79%, dan di siklus II diperoleh 82%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Pelaksanaan supervisi kepala sekolah

dapat dilaksanakan secara efektif di SD Sindet Kecamatan Jetis, dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar mampu menghasilkan supervisi yang baik. 2). Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Sindet Kecamatan Jetis Kabupaten Bantul Tahun 2017/2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. 2008. *Standar Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta: Depdikbud.
- E. Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- G.R. Terry dan Melayu Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. AR. Tilaar. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ibrahim Bafadal. 2004. *Manajemen Perlengkapan sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I. G. A. K. Wardani. 2007. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jones dan Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Kemis dan Mc Taggart. 1988. *Action Research*, Third edition. Ed Deakin University.
- Kimbal Willes dan Ibrahim Bafadal. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lorin. 2011. *Psykologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Made Pidarta. 2002. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maholtra. 1999. *Marketing Research*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Melayu Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- M. Ngalim Purwanto. 2004. *Psykologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moh. As' ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Pandji Anoraga. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Dunis Pustaka Jaya.
- Peid Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Susilo. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo. 2006. *Metode Pengumpulan Data*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Syamsuddin dan Damaianti. 2006. *Psykologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wardani Dkk. 2007. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Universitas Terbuka.