

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MIN SE-KOTA BANDAR LAMPUNG

ABSTRAK

Hasil observasi pra penelitian pelaksanaan Supervisi Akademik yang dilakukan pengawas madrasah pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung jarang terlaksana sempurna sesuai program pengawas. Motivasi kerja guru belum sepenuhnya baik, hal ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru pada MIN se- Kota Bandar Lampung dalam mengajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). Besarnya kontribusi supervisi akademik pengawas madrasah terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung, 2). Besarnya kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung, 3). Besarnya kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung

Penelitian termasuk penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi untuk mencari kontribusi supervisi akademik pengawas dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Negeri se-Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini kegiatan supervisi akademik dan motivasi kerja guru dianggap sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikatnya. Populasi dari penelitian ini Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kota Bandar Lampung sebanyak 12 madrasah. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu cluster random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Sampel diperoleh sebanyak 142 responden. Data penelitian didapatkan dengan menggunakan angket dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru di madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung di buktikan dengan nilai Sig. stres kerja $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya kontribusi supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru 19,3 %. (2) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung di buktikan dengan nilai Sig motivasi kerja diperoleh $\leq 0,05$ ($0,004 < 0,05$), sementara kontribusi yang diberikan sebesar 18,1 % (3) terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung di buktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan (H_a diterima). Dengan nilai kontribusi sebesar 0,247 Nilai Adjusted R Square bernilai positif, variabel independen (supervisi akademik pengawas dan motivasi kerja guru) mampu menjelaskan varians dari variabel dependen sebesar 24,7%, dan sisanya sebesar 75,3% di sebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Masalah

Pendidikan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang mempunyai tujuan. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan agar dikelola, diatur dan memanfaatkan pegawai. Melalui manajemen sumber daya manusia, maka pegawai dapat berfungsi lebih berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Guru yang ada dalam lembaga pendidikan merupakan sumber daya disamping anak didik dan komponen-komponen lainnya, maka guru harus dikelola dan diatur.

Guru merupakan sebagai orang yang menyampaikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Anak didik di madrasah atau diluar madrasah merupakan tanggung jawab dari seorang guru, maka guru berperan penting terhadap peserta didiknya.

Tugas utama guru antara lain mendidik, melatih, menilai dan lain-lain dilaksanakan untuk tercapai kemajuan dan perkembangan belajar anak didik. Guru diharapkan mempunyai kinerja yang baik, guru yang baik akan meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil usaha yang diperoleh guru sekolah atau madrasah waktu bertugas dengan tanggung jawab untuk tercapai tujuan pendidikan merupakan wujud hasil kinerja guru. Seorang guru dapat berhasil dan memiliki kualitas yang baik bila memenuhi ketentuan yang ditetapkan, sebaliknya belum terpenuhi ketentuan

2

yang sesuai maka guru dikatakan belum mencapai keberhasilan. Begitu perlunya pekerjaan seorang guru, maka guru mampu menciptakan inovasi dan kreasi untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya bisa menyesuaikan perkembangan dunia. Masyarakat menganggap guru yang mengajar di madrasah negeri bersetatus ASN semua, tetapi kenyataannya masih terdapat guru dengan status honorer atau guru tidak tetap. Guru honor yang mengajar di Madrasah Negeri belum mendapatkan gaji yang standar. Akibatnya akan berdampak muncul motivasi kerja diantara guru madrasah yang satu dengan madrasah lainnya akan berbeda.

Dengan motivasi kerja akan memberikan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu dapat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Hasil pekerjaan baik positif maupun negatif dapat juga disebabkan oleh motivasi kerja. Kepala madrasah maupun pengawas madrasah tidak mudah memberikan motivasi kerja guru, mereka perlu mengetahui apa yang diinginkan oleh guru untuk melakukan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan. Ada yang bersumber pada diri guru dan luar guru itu sendiri. Dari dalam seperti motivasi, keterampilan dan pendidikan yang ditempuh, sedangkan yang berasal dari luar seperti besarnya gaji, iklim kerja, dan lain-lain. Termasuk yang dapat berkontribusi terhadap kinerja guru adalah supervisi akademik pengawas.

3

Supervisi akademik akan mengontrol, mengarahkan, membina dan mengevaluasi

seluruh kegiatan guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Hasil dari evaluasi supervisi akademik akan menjadi masukan bagi guru sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan mutu pendidikan kearah yang terbaik.

Lembaga pendidikan tergolong sukses adalah yang selalu menekankan kegiatan akademik, memonitor dan mengawasi kegiatan akademik.¹ Keberhasilan produk didik sebagian besar tergantung dari kinerja guru dalam bidang akademi ketika berintraksi langsung dengan siswa . Untuk memperoleh out produk didik yang baik, penting bagi guru diberikan arahan, bimbingan, petunjuk dan pembinaan melalui supervisi pengawas. khususnya kepengawasan akademi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, tetapi kenyataannya pengawas madrasah pada proses kepengawasan terhadap guru binaan belum maksimal, Adapun penyebabnya antara lain : pertama terdapat guru beranggapan bahwa pelaksanaan kepengawasan menjadi beban berat bagi guru. *Kedua*, terdapat guru beranggapan terhadap pengawas sebagai seorang inspektur yang mencari-cari kesalahan. Anggapan guru seperti itu termasuk salah, karena pengawas seharusnya sebagai mitra kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui sejumlah kegiatan pengarahan, pembinaan, pembimbingan dan mitra dialog untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di MIN se- Kota Bandar Lampung pada bulan Nopember 2019, Madrasah negeri yang berada di Kota

¹ Amin Thaib, M, BR, dan A.Subagio, *Kepengawasan Pendidikan*, (Jakarta : Departemen Agama RI, 2005), h. 1.

4

Bandar Lampung ada kesempatan yang baik untuk tumbuh dan berkembang menjadi Madrasah Ibtidaiyah yang baik dan diminati oleh masyarakat untuk memasukkan anaknya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang terdapat di Kota Bandar Lampung. Kenyataan ini tidak terlepas dari peran kepala madrasah dan pengawas madrasah dalam memantau, membimbing dan membina kinerja guru.. Kepala madrasah dan Pengawas madrasah harus bekerja secara profesional, dapat memotivasi guru , mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga guru senang mengerjakan tugasnya. Hasil observasi prapenelitian didapatkan keterangan bahwa pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas madrasah pada masing-masing Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung biasanya dilakukan dalam satu bulannya hanya satu kali, pertemuan tahun ajaran baru diawal semester melaksanakan supervisi administrasi guru, setelah itu melaksanakan supervisi kelas dan akhir semester memonitoring pelaksanaan semester. Namun kenyataan dilapangan masih terkendala supervisi akademik pengawas tidak maksimal. Permasalahan kurang terlaksana sesuai program antra lain guru yang kurang melengkapi administrasi perangkat guru dan kegiatan lain diluar jadwal supervisi akademik seperti menghadiri rapat dinas, mengikuti pelatihan dan menjadi asesor akreditasi untuk visitasi ke sekolah /madrasah sasaran. Akibatnya jadwal yang sudah diprogramkan untuk supervisi menjadi berubah. Sehingga pelaksanaan kepengawasan akademik menjadi jarang terlaksana sepenuhnya pada setiap madrasah di MIN se-Kota Bandar Lampung.

5

Hasil observasi prapenelitian pendapat guru tentang supervisi akademik

pengawas di MIN se-Kota Bandar Lampung terlihat dalam tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Pendapat Guru Tentang Supervisi Akademik Pengawas Di MIN Se-Kota Bandar Lampung.

- No. Indikator /tolak ukur baik Cukup Kurang
- 1 Membimbing serta mengarahkan guru untuk membuat tujuan pembelajaran
√
 - 2 Mengarahkan guru, membimbing guru untuk mencari bahan pelajaran sesuai waktu yang mencukupi.
√
 - 3 Meningkatkan dan menambah pengetahuan guru
√
 - 4 Memberikan bimbingan dan membina guru supaya dapat menggunakan metode dan media yang tepat
√
 - 5 Membimbing dan memberikan arahan dalam pembuatan prota dan prosem.
√
 - 6 Membimbing penyusunan silabus dan RPP √
 - 7 Melakukan penilaian proses belajar mengajar guru di kelas
√

Sumber : data interview/angket Pendapat Guru Tentang Supervisi Akademik Pengawas di MIN se-Kota Bandar Lampung 19 – 30 Nopember 2018

Berdasarkan table 1.1 , dapat dikatakan bahwa supervisi pengawas madrasah sudah baik. Akan tetapi kuantitas kunjungan supervisi pengawas belum cukup memadai, Pengawas kurang memberikan membimbing dan pengarahan kepada guru untuk memilih bahan pelajaran sesuai dengan waktu dan karakteristik siswa. sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru pada MIN se- Kota Bandar Lampung dalam mengajar.

6

Tabel 1.2

Motivasi Kerja Guru Di MIN Se-Kota Bandar Lampung.

- No Indikator Baik Cukup Kurang
- 1 Kerja keras √
 - 2 Tanggung Jawab
√
 - 3 Dorongan untuk sukses √
 - 4 Adanya umpan balik atas hasil kerja √
 - 5 Peningkatan keterampilan √
 - 6 Mandiri dalam bekerja
√

7 Suka pada tantangan.

√

Suber data interview/angket Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja guru MIN se-Kota Bandar Lampung 19 – 30 Nopember 2018

Data tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru masih ada yang cukup belum semuanya baik masih terlihat dalam peningkatan keterampilan, guru belum sepenuhnya suka pada tantangan, hal ini dapat berpengaruh pada kinerja guru terlihat dari kinerja guru pada tabel berikut ini.

Dari table 1.3 disimpulkan bahwa kinerja guru masih cukup baik ,dapat terlihat belum semua guru dapat melengkapi dokumen administrasi perangkat pembelajaran, oleh karenanya supervisi akademik pengawas berusaha agar lebih dapat meningkatkan kinerja guru supaya diperoleh hasil pendidikan mutunya lebih baik.

7

Tabel 1.3

Kinerja guru MIN se-Kota Bandar Lampung

No Kinerja Baik Cukup Kurang

1 Guru membuat program tahunan dan semester √

2 Guru menyiapkan Rencana pelaksanaan pembelajaran RPP

√

3 Guru memanfaatkan media √

4 Guru menguasai materi ajar √

5 Guru menyiapkan rencana proses belajar mengajar

√

6 Kemampuan guru melaksanakan serta pengelolaan proses belajar mengajar

√

7 Guru mampu melaksanakan penilaian √

8.

Kemampuan guru melakukan bimbingan belajar.

√

Sumber data: interview / angket Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru MIN se- Kota Bandar Lampung 3-8 Desember 2018

Atas dasar dari latar belakang masalah diatas perlu adanya penelitian, maka di dilakukan penelitian yang berjudul “Kontribusi Supervisi Akademik Pengawas Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MIN se-Kota Bandar Lampung”.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka terdapat identifikasi masalah penelitian :

1. Supervisi Akademik Pengawas belum maksimal, karena pelaksanaan pembinaan oleh pengawas madrasah belum rutin dan berkesinambungan dengan program yang tepat dan sesuai.

8

2. Guru di MIN se-Kota Bandar Lampung untuk melakukan PTK masih menemukan kesulitan , sehingga masih terdapat guru yang belum bisa untuk melaksanakannya.
3. Supervisi Akademik Pengawas Madrasah belum dapat menambah kinerja guru yang kreatif dan inovatif.
4. Kepala Madrasah masih kurang memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tindakan penelitian yang dilakukan tidak semua masalah yang teridentifikasi diteliti . Masalah yang akan dibahas oleh peneliti :

1. Supervisi pengawas madrasah yang dibatasi oleh kontribusi supervisi akademik pengawas madrasah.
2. Motivasi kerja guru yang dibatasi oleh kontribusi motivasi eksternal dan motivasi internal..
3. Kinerja guru yang dibatasi oleh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas madrasah terhadap kinerja guru MIN se- Kota Bandar Lampung.

9

2. Seberapa besar kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MIN se- Kota Bandar Lampung
3. Seberapa besar kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MIN se- Kota Bandar Lampung

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk mengetahui:

1. Besarnya kontribusi supervisi akademik pengawas madrasah terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung.
2. Besarnya kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung.
3. Besarnya kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MIN se-Kota Bandar Lampung

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengawas Madrasah

Adapun manfaat dari hasil penelitian sebagai masukan / saran perbaikan untuk Pengawas Madrasah agar dapat melaksanakan praktik supervisi lebih baik yang pada akhirnya dapat berdampak kepada peningkatan kinerja guru di madrasah.

10

2. Bagi Guru

Bagi guru diharapkan menjadi masukan untuk memperbaiki kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja.

3. Bagi Kepala Madrasah

Bagi kepala madrasah diharapkan jadi bekal untuk dapat selalu melakukan supervisi akademik dan memotivasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di madrasah yang bermanfaat pula pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

11

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

a. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.² Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dan Maisah diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas.³ Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Pendapat lain dikemukakan lebih spesifik lagi Suryosubroto menyatakan bahwa: Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik

² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 39

³ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), h. 86

12

sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Istilah kinerja guru berasal dari kata *jobperformance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang⁴.

Beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan standar kerja maka dapat dikatakan kinerja tersebut mencapai prestasi yang baik. Motivasi kerja guru dan hubungannya dengan kinerja guru sebagaimana yang dikemukakan oleh Riesminingsih dalam pengaruh kompetensi dan motivasi

terhadap kinerja guru, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.⁵ Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010, 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

⁵ Riesminingsih, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karangtengah", *jurnal mix*, volume III, nomer 3, (Oktober 2013), h. 292.

13

pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.⁶

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.⁷

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S. At-Tawbah ayat [009].105 sebagai berikut :

وَأَيُّكُمْ يَسْتَعِزُّ بِالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ الْأَمْثَالَ

Artinya : “Dan Katakanlah: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”⁸

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, *Tentang Petunjuk Teknis pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Indonesia, 2010), h. 8

⁷ Asf Jasmani & Syaiful Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 6

⁸ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya*, (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1996), h. 298

14

Ayat tersebut memberi inspirasi agar guru menjaga kualitas dan kinerja dalam melaksanakan tugas karena semuanya akan dilihat oleh Allah, Rosul dan orang beriman dan akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat.

Tugas dan kewajiban guru baik yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh pada hasil belajar mengajar. Bila siswa mendapatkan nilai yang tinggi, maka guru mendapat pujian,

2. Standar Kinerja Guru

Standar Kinerja Guru perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam

mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.⁹

Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan

⁹Sahertian A Piet, Standar Kinerja Guru. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) h.35.

15

patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Ada 10 Kompetensi Dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media dan sumber belajar
5. Menguasai landasan pendidikan
6. Mengelola interaksi pembelajaran
7. Menilai prestasi belajar siswa
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
10. Memahami dan menapsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran¹⁰

¹⁰ Alben Ambarita, Kepemimpinan Kepala Sekolah,....h. 96.

16

3. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Kualitas Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kualitas Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.¹¹

Dalam kegiatan belajar, idealnya, seorang guru harus melaksanakan empat

kompetensi sehingga kinerja mereka menjadi sangat baik dan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. Namun dalam kenyataannya, masalah saat ini adalah karena kinerja guru yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya jumlah guru dalam melaksanakan kompetensi dasar dalam mengajar seperti tidak membuat rencana pelajaran dan bahan ajar, manajemen waktu yang tidak efektif, penggunaan sumber daya dan media yang minimal, kurangnya interaksi dengan siswa, dan layanan yang kurang memadai serta proses bimbingan.¹²

Standar Kompetensi Guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi Kompetensi Guru PAUD/TK/RA, Guru Kelas SD/MI, dan 11 Tim Penyusun, Undang-undang Nomor 16 Tahun 2007 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 113.

¹² Mesiono, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, Fakultas Pendidikan dan Pelatihan Guru URPI Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah 4 (1),2019,h.108

17

Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu ada 4 hal yang harus dikuasai guru, yaitu: menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa. Berdasarkan penjelasan di atas, serta berbagai kompetensi guru yang dikemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja guru adalah:

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berarti guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam Permendiknas nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya adalah sebagai berikut. Kompetensi guru yaitu:

a) Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana guru mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi, kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

18

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan saat guru berada didalam kelas saat mengadakan proses belajar. Dari mulai memilih metode, media, dan alat evaluasi bagi anak didiknya. Bagaimanapun juga hasil belajar siswa seorang siswa ditentukan oleh peran seorang guru.

Guru yang baik, cerdas, dan kreatif maka akan menghasilkan anak didik yang mampu berkompeten dan dapat memanfaatkan waktu.¹³

b) Kompetensi Kepribadian.

Guru harus memiliki peran dan kepribadian yang unik, baik,

mantap, stabil dewasa, arif, berwibawa, serta dapat menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya. Pada dasarnya guru harus memiliki kepribadian ganda, dimana guru harus bersikap empati terhadap anak didiknya dan juga dapat bersikap kritis. Guru harus menjadi seorang yang sabar dalam menghadapi anak didiknya dengan berbagai keinginan.¹⁴

c) Kompetensi Profesional.

Guru merupakan suatu profesi yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru memiliki 4 prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru & Dosen No. 14 Tahun 2005 sebagai berikut.

¹³ Aji Riqqi Fahmy, *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta*. Skripsi: UNY.2013,h. 44

¹⁴ Ibid

19

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
 - 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
 - 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
 - 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
 - 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
 - 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
 - 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
 - 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
 - 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- Manusia yang beriman dan bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya-karya besar yang bermanfaat bagi sesamanya, disebutkan al-Qur'an sebagai manusia yang paling baik dan terpuji. Sesungguhnya manusia yang paling mulia adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh. Firman Allah dalam QS. al-Bayyinah, [98]:7

اِنَّ اَشْرَفَ النَّاسِ عِنْدَ رَبِّكَ الَّذِي اٰتَىٰ
اَنْفُسًا مَّوَدَّةً بَيْنَهُمْ يَخُوتًا مِّنْ اٰتَىٰ
اَنْفُسًا مَّوَدَّةً بَيْنَهُمْ يَخُوتًا مِّنْ اٰتَىٰ
اَنْفُسًا مَّوَدَّةً بَيْنَهُمْ يَخُوتًا مِّنْ اٰتَىٰ
اَنْفُسًا مَّوَدَّةً بَيْنَهُمْ يَخُوتًا مِّنْ اٰتَىٰ

20

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah Sebaik-baik makhluk.”¹⁵

Ayat lain dalam al-Qur'an menyebutkan bahwa orang-orang yang beriman dan bekerja secara baik dan profesional akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dua kebahagiaan itu merupakan suatu kemenangan yang agung yang kita dambakan.

Firman Allah dalam QS. al-Buruj, [85]:11

وَإِنَّ أَوْلَىٰ لِلسُّعَىٰ وَأَشَدَّ لِلضُّرَىٰ وَإِنَّ أَوْلَىٰ لِلَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ لَدُنِ اللَّهِ لَشَدِيدٌ إِنَّ أَوْلَىٰ لِلَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ لَدُنِ اللَّهِ لَشَدِيدٌ إِنَّ أَوْلَىٰ لِلَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ لَدُنِ اللَّهِ لَشَدِيدٌ

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungaisungai; Itulah keberuntungan yang besar.*”¹⁵

Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarah dan bimbingan dari Al-Qur’an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya:

وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُوْلُ قَالَ: قَالَتْ عَنْهَا اللَّهُ رَضِيَ عَائِشَةَ عَنْ
الطبراني رواه) يُنْفِئُهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدَكُمْ عَمَلٍ إِذَا يُحِبُّ تَعَالَى اللَّهُ إِنَّ
والد به قبي

¹⁵ Departemen Agama RI, Op.cit., h.1085

¹⁶ Departemen Agama RI, Op.cit., h.1045

21

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*”. (HR. Thabrani, dan Baihaqi).

d) Kompetensi Sosial.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri terhadap hubungan dengan orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

4. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja guru

Guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi sekolah/madrasah, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis pada proses pendidikan untuk membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknik edukatif, tetapi memiliki kepribadian dan integritas

22

pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.¹⁷

Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya didalam

suatu situasi kerja disebabkan oleh perbedaan karakteristik dari masing-masing individu. Orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang tidak sama dalam situasi yang berbeda pula.

A. Tabrani Rusyan dkk. menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu beberapa faktor yang mendukung, di antaranya:¹⁸

a) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

Sumber daya manusia dengan kualitas baik dan memiliki kinerja yang tinggi, akan memudahkan tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memikirkan sistem yang dapat meningkatkan kinerja guru. Antara lain pemberian motivasi terhadap guru, dan bagaimana cara memberi motivasi kepada guru agar dapat membangkitkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal, adalah hal yang perlu dipikirkan. Apabila

¹⁷ Ratu VinaRohmatika, *Model Supervisi Klinis Terpadu Untuk Peningkatan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Idea Press, 2018), h. 112.

¹⁸ Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), h. 17.

23

dalam pemberian motivasi kepada para guru kurang efektif dan tidak adil maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini juga langsung dapat terlihat dan dirasakan oleh para peserta didik maupun pengguna jasa guru tersebut.¹⁹

b) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan

manusia berubah dan berkembang.

b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.

c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

a. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

¹⁹ Anis Syamsu Rizal, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, *Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT*, Vol. 23 No. 1 Januari 2019, h. 16.

24

b. Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan

khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan. d) Tugas dan Tanggung Jawab Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan sertadalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar. e) Optimalisasi Kelompok Kerja Guru Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Iklim kerja atau lingkungan kerja merupakan suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan, dan kepala madrasah, meliputi: 1) guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan; 2) guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; 3) kepala madrasah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian; dan 4) peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan

25
sungguh-sungguh.²⁰

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien meliputi lingkungan social-psikologis yaitu lingkungan antar guru, guru dengan kepala sekolah dengan staf TU dapat menunjang kinerja guru. Berikutnya lingkungan fisik, ruang kerja guru hendaknya memenuhi syarat sebagai ruang kerja guru.²¹

Sumber daya manusia dengan kualitas baik dan memiliki kinerja yang tinggi, akan memudahkan tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memikirkan sistem yang dapat meningkatkan kinerja guru. Antara lain pemberian motivasi terhadap guru, dan bagaimana cara memberi motivasi kepada guru agar dapat membangkitkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal, adalah hal yang perlu dipikirkan. Apabila dalam pemberian motivasi kepada para guru kurang efektif dan tidak adil maka

²⁰ Supardi, "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol.20, Nomor 1, Maret 2014, h.62

²¹ Ibid, h. 114.

26

hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini juga langsung dapat terlihat dan dirasakan oleh para peserta didik maupun pengguna jasa guru tersebut.²²

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menciptakan sumber daya manusia yang kuat yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Kinerja guru akan berjalan dengan lancar apabila ketiga komponen tersebut dimiliki oleh seseorang, namun apabila salah satu di antaranya ada yang hilang maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik.

5. Penilaian Kinerja Guru

Berkenaan dengan pentingnya penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008). Berdasarkan dari berbagai pengertian di atas, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

22 Anis Syamsu Rizal, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp*, Jurnal Ulul Albab, Vol.23, No.1, Januari 2019, hal 15-22

27

Penilaian kinerja guru merupakan pengukuran ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai pendidik di dalam kelas maupun penyelesaian administrasi yang berupa perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja.²³

6. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator kinerja untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar diungkapkan Moch. Uzer Usman , menjelaskan indikator kinerja guru tersebut adalah :adalah 1). Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: a). menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, b). menyesuaikan analisa materi pelajaran, c). menyusun program semester, d). menyusun program atau pembelajaran; 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: a). tahap pra instruksional, b). tahap instruksional, c). tahap evaluasi dan tidak lanjut; dan 3). Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: a). evaluasi normatif, b). evaluasi formatif, c). laporan hasil evaluasi, d). melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.²⁴

b. Supervisi Akademik

Supervisi dibagi menjadi 3 bagian :

1. Supervisi umum

Adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan secara tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan

23 Slamet Riyadi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol. 13 Tahun 2017

24 Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosda arya, 2006), h. 10

28

pengajaran seperti supervisi terhadap pengelolaan administrasi kantor, supervisi pengelolaan keuangan madrasah atau kantor pendidikan dan

sebagainya.

2. Supervisi pengajaran/akademik

Supervisi pengajaran/akademik Adalah kegiatan-kegiatan pengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personil maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi mencapainya tujuan pendidikan.

3. Supervisi klinis

Supervisi klinis merupakan bagian dari supervisi akademik. Dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan pada mencari sebab atau kelemahan yang terjadi dalam proses pembelajaran dan kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan²⁵

1. Pengertian Supervisi Akademik

Menurut Ngalim Purwanto, supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sementara itu Neagley dan Evans menyatakan bahwa “*supervision is considered as any service for teachers that eventually result in improving instruction, learning, and the curriculum*”.²⁶

²⁵ Shulhan Muwahid, *Supervisi Pendidikan Teori dan Tindakan Dalam Mengembangkan Sumbang Daya Guru*, (Surabaya : Acima Publising, 2012), h.50

²⁶ Neagley, Ross L. and Evans, N. Dean. *Handbook for Effective Supervision of Instruction*, New York: Englewood Cliffs-Prentice .Hall, Inc.1980, 20.

29

Maksudnya supervisi merupakan pelayanan guru dalam hal peningkatan, pembelajaran dan kurikulum.

Sedangkan menurut Carl Glickman dikutip dalam Allan Glatthorn, memberikan definisi: “*Supervision is the function in schools that draws together the discrete elements of instructional effectiveness into whole-school action*”.²⁷

Supervisi merupakan fungsi penting dalam sistem sekolah atau pendidikan yang mengefektifkan seluruh unsur-unsur pengajaran ke dalam aktifitas pendidikan. Sebagaimana dikutip dalam Buku Kerja Pengawas Sekolah Supervisi akademik atau pengawas akademik adalah fungsi pengawas yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam (1) merencanakan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran;(3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok yang sesuai dengan beban kerja guru (PP74/ 2008).²⁸

Glickman mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.²⁹

²⁷ Allan A. Glatthorn, *Supervisory Leadership (Introduction To Instructional Supervision)*, California: Harpher Collins Publishers, 1990, 83.

²⁸ Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, Jakarta: Kemdiknas. 2011,

²⁹ Dirjen PMPTK, *Metode dan Teknik Supervisi*, Jakarta: Dirjen PMPTK, 2008 ,h 9.

30

Menurut Arikunto supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang

meningkatkan kinerjanya dan kemampuan pengelolaan pembelajaran sehingga akan mendorong peningkatan prestasi belajar peserta didik yang sama sekali bukan menilai untuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan

³⁵ Departemen Agama RI, Op.cit., h.909

33

membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Prasojo dan Sudiyono menjelaskan model supervisi akademik yaitu, (1).

Model Supervisi akademik Tradisional dengan cara Observasi langsung, (2).

Supervisi akademik dengan cara tidak langsung, (3). Model Kontemporer.³⁶

Model supervisi akademik Tradisional dengan cara observasi langsung yang meliputi kegiatan, a). Pra-Observasi yaitu sebelum observasi kelas, *supervisor* seharusnya melakukan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi, media pengajaran, evaluasi, dan analisis; b). Observasi yaitu, setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian *supervisor* mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan, dan penutup; c). Post-Observasi yaitu, setelah observasi kelas selesai, sebaiknya *supervisor* mengadakan wawancara dan diskusi tentang kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi ketrampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan baru yang akan dilakukan, dan sebagainya.

Supervisi akademik melalui tidak langsung menggunakan metode; a). Tes mendadak, sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitasnya, reabilitas, daya beda, dan tingkat kesukarannya; b). Diskusi kasus, kegiatan diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran (PBM), laporan-laporan, atau hasil studi dokumentasi.

³⁶ Lantip Diat Prasojo, *Supervisi Pendidikan*, Jogjakarta: Gava Media, 2011, 88-90.

34

Supervisor dengan guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahan, dan mencari berbagai alternative jalan keluarnya; c). Metode angket, angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja guru, kualifikasi hubungan guru dengan pendidiknya, dan sebagainya.

Model Kontemporer, supervisi akademik model kontemporer (masa kini) dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi akademik yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda.

2. Model Program Supervisi Pembelajaran (Supervisi Akademik)

Program supervisi akademik dapat dikembangkan dengan menggunakan berbagai model program supervisi. Model supervisi merupakan suatu pola yang menjadikan acuan dari supervisi yang diterapkan. Beberapa model supervisi tersebut diantaranya adalah:³⁷

a. Model Konvensional

Pada model ini kekuasaan yang otoriter akan berpengaruh terhadap perilaku

supervisi, biasanya perilaku supervisi yang nampak adalah mencari-cari kesalahan dan menemukan kesalahan. Perilaku supervisi model ini adalah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan. Kadang-kadang

³⁷Piet A. Suhartian, *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*,(Jakarta : Rineka Cipta , 2002),h.34

35

bersifat memata-matai. Perilaku ini oleh Oliva P.F. disebut snoopection (memata-matai).³⁸ Sering disebut juga supervisi yang korektif. Praktek mencari kesalahan dan menekan bawahan ini masih ada sampai sekarang. Para pengawas datang ke sekolah dan menanyakan mana RPP. Dia mengatakan ini salah dan itu salah. Praktek supervisi yang seperti ini adalah cara memberikan supervisi yang konvensional. Bukan berarti seorang supervisor tidak boleh menunjukkan kesalahan. Namun, masalahnya adalah bagaimana cara kita mengkomunikasikan apa yang dimaksud sehingga para guru menyadari bahwa yang telah dilakukan adalah salah dan harus diperbaiki. Jika diberikan pemahaman dengan baik tentang kesalahan guru, maka guru akan memperbaikinya dengan senang hati tanpa bahasa penolakan.³⁹

b. Model Supervisi yang Bersifat Ilmiah

Model ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1). Dilaksanakan secara berencana dan kontinu, (2). Sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu, (3) Menggunakan instrumen pengumpulan data, dan (4).Ada data yang objektif yang diperoleh dari keadaan yang riil.⁴⁰

Dengan menggunakan meting rating, skala penilaian atau chek-list, lalu para siswa atau mahasiswa menilai proses kegiatan belajar-mengajar guru/dosen di kelas. Hasil penelitian di berikan kepada guru sebagai balikan

³⁸Oliva, P. F., *Supervision of Today's Schools*, (New York : Longman, 1993),h. 7

³⁹Ratu Vina Rohmatika, *Model Supervisi Klinis Terpadu Untuk Peningkatan Kinerja Guru*,(Yogyakarta: Ide Press Yogyakarta, 2018),h.52

⁴⁰Piet A. Sahertian,Op. Cit., h. 36.

36

terhadap penampilan mengajar guru pada semester yang lalu. Data ini tidak berbicara kepada guru dan guru yang mengadakan perbaikan. Penggunaan alat perekam data ini berhubungan erat dengan penelitian. Walaupun demikian, hal ini belum merupakan jaminan untuk melakukan supervisi yang lebih manusiawi.

c. Model Supervisi Klinis

Model supervisi klinis difokuskan pada peningkatan proses pembelajaran dengan menggunakan siklus yang sistematis. Supervisi klinis adalah proses membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal.⁴¹

Supervisi klinis adalah proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru.

supervisi klinis merupakan salah satu alternatif untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan dasar mengajar, karena konsep supervisi klinis memang ditujukan untuk memperbaiki aspek-aspek yang menyebabkab guru

kurang dapat mengajar dengan baik. Apabila kelemahan atau kesulitan guru dapat
41 Ibid.

37

diperbaiki, maka kinerja guru akan baik berarti mutu pembelajaran dapat
ditingkatkan, dan pada akhirnya tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal 42.

d. Model Supervisi Artistik

Model supervisi artistik memiliki karakteristik yaitu memerlukan perhatian mendengarkan, memerlukan keahlian khusus untuk memahami kebutuhan seseorang, menuntut untuk memberikan perhatian lebih banyak terhadap proses kehidupan kelas yang diobservasi sepanjang waktu tertentu, dan memerlukan laporan yang menunjukkan bahwa dialog supervisor dan guru yang disupervisi. Supervisor yang mengembangkan model artistik akan menampakkan dirinya dalam relasi dengan guru-guru yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga para guru merasa diterima.⁴³

Adanya perasaan aman dan dorongan positif untuk berusaha lebih maju. Sikap seperti mau belajar mendengarkan perasaan orang lain, mengerti orang lain dengan problema-problema yang dikemukakan, menerima orang lain sebagaimana adanya, sehingga orang dapat menjadi dirinya sendiri.

3. Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi pendidikan, khususnya supervisi akademik (pembelajaran) berdasarkan banyaknya guru yang dibimbing dibedakan menjadi dua, yaitu: a). Teknik supervisi individual; dan b). Teknik supervisi
⁴² Dwi Iriyani, "Pengembangan Supervisi Klinis Untuk Meningkatkan Keterampilan Dasar Mengajar Guru", Jurnal Didaktika, Vol 2 No.2. Maret 2008, FMIPA Universitas Terbuka di UPBJJ-UT Surabaya Group, 2009. h. 281

⁴³ Ibid., h. 43.

38

kelompok. Sedangkan dilihat dari cara melakukan supervisi, —supervisi dibedakan menjadi supervisi langsung dan supervisi tidak langsung.⁴⁴

a. Teknik Supervisi Individual

Ada beberapa teknik supervisi individual, diantaranya adalah (1) teknik supervisi perkembangan; (2) teknik supervisi direncanakan bersama; (3) teknik supervisi sebaya (peer supervision); (4) teknik supervisi memanfaatkan siswa; (5) teknik supervisi memakai alat-alat elektronik; dan (6) teknik supervisi pertemuan informal.

Teknik supervisi perkembangan ini dikembangkan sejak tahun 1980 oleh Glickman dengan memakai pendekatan supervisi.⁴⁵ Istilah supervisi pengembangan ini adalah suatu istilah pendekatan dalam supervisi yang sebelumnya tidak ada. Dalam hal ini supervisor mendekati guru-guru dengan berbagai cara yang berbeda-beda. Artinya, setiap guru yang akan disupervisi didekati dengan cara tertentu, sesuai dengan kondisi mereka masing-masing. Sedangkan teknik supervisi direncanakan bersama adalah teknik supervisi yang direncanakan bersama oleh guru dan supervisor dengan tujuan tertentu. Tujuan itu adalah untuk mendapatkan kesepakatan waktu melakukan supervisi dalam upaya melakukan perbaikan kelemahan guru yang sudah dia sadari dan rencanakan sebelumnya. Pada teknik ini

guru sadar akan kelemahannya itu, lalu guru meminta kepada supervisor

⁴⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.106.

⁴⁵ Mariyati, —Keefektifan Supervisi Glickman dalam Meningkatkan Kinerja Gurul, Tesis tidak diterbitkan, 2007, Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, h.16-23.

39

menyaksikan proses perbaikan itu dalam kegiatan supervisi. Jadi, tujuan dari teknik supervisi ini adalah memberi kesempatan kepada guru untuk memperbaiki kelemahannya dengan mengundang supervisor melakukan supervisi terhadap dirinya. Adapun teknik supervisi sebaya adalah supervisi yang dilakukan oleh guru senior yang sering disebut sebagai semi supervisor. Jadi supervisi ini terjadi antar guru, yang satu lebih ahli dari yang lain. Guru yang membina dan guru yang dibina pada umumnya memiliki spesialisasi yang sama.⁴⁶

Sedangkan teknik supervisi memanfaatkan siswa adalah proses supervisi memanfaatkan dua atau tiga siswa untuk membantu supervisor. Bantuan ini adalah berupa observasi secara diam-diam tentang perilaku guru yang mengajar di kelas tempat siswa-siswa itu belajar.⁴⁷

Teknik supervisi individual lainnya adalah teknik supervisi dengan alat-alat elektronik, yaitu teknik supervisi yang didominasi oleh teknologi.

Supervisi ini memakai alat video sebagai satu-satunya alat pencatat data dalam proses supervisi. Adapula teknik supervisi pertemuan informal, yakni teknik supervisi yang tidak direncanakan dan tidak disengaja. Pertemuan informal ini dapat terjadi dimana saja dan kapan saja. Dalam pertemuan ini, tiba-tiba guru menemui supervisor atau supervisor menemui guru untuk membicarakan

⁴⁶ Ibid., h.154.

⁴⁷ Ibid., h.156.

40

sesuatu yang berkaitan dengan pembelajaran. Pada saat berbicara itulah terjadi proses supervisi.

b. Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah suatu pembinaan terhadap sejumlah guru oleh satu atau beberapa supervisor. Sejumlah guru yang pada umumnya memiliki kualifikasi yang relatif sama mendapat bimbingan oleh seorang supervisor atau beberapa supervisor yang biasanya memiliki spesialisasi yang berbeda, namun semuanya berkaitan satu dengan lainnya. Teknik supervisi kelompok ini ada beberapa jenis, yaitu: (1) rapat guru; (2) supervisi sebaya; (3) diskusi; (4) demonstrasi; (5) pertemuan ilmiah; dan (6) kunjungan ke sekolah lain. Teknik supervisi rapat guru bermaksud membicarakan sesuatu melalui rapat dengan guru yang bertalian dengan proses pembelajaran. Sebagaimana biasanya, rapat guru dipimpin oleh kepala sekolah, tetapi posisi kepala sekolah di sini bukan sebagai administrator atau manajer, melainkan sebagai supervisor.⁴⁸ Jadi pada setiap rapat guru yang membahas hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, atau pembelajaran yang dipimpin oleh kepala sekolah selaku supervisor, pada hakikatnya adalah proses supervisi.

⁴⁸ Ibid., h.170.

Teknik supervisi kelompok selanjutnya adalah teknik supervisi sebaya.⁴⁹ Teknik ini juga ada dalam teknik supervisi individual, namun perbedaan dari keduanya adalah teknik supervisi sebaya pada supervisi individual dilakukan secara individual, artinya satu guru berhadapan dengan satu supervisor. Sedangkan teknik supervisi sebaya pada supervisi kelompok, sejumlah guru berhadapan dengan satu atau beberapa supervisor. Namun bukan supervisor dalam arti yang sesungguhnya, melainkan yang bertindak sebagai supervisor adalah guru senior atau sering disebut semi supervisor. Adapun teknik supervisi diskusi adalah supervisi yang didominasi dengan kegiatan diskusi. Karena bentuk supervisi berupa diskusi, maka banyak materi yang dibahas di luar proses pembelajaran, tidak seperti yang dilakukan pada sebagian besar supervisi individual, tetapi semuanya menyangkut upaya meningkatkan profesi guru.

Sedangkan teknik supervisi demonstrasi adalah proses supervisi yang sebagian besar dalam bentuk demonstrasi, atau teknik supervisi ini adalah demonstrasi.⁵⁰ Supervisor mendemonstrasikan sesuatu dalam rangka menjelaskan sesuatu itu kepada para guru. Misalnya dalam mengoperasikan LCD. Demonstrasi yang dilakukan bertujuan agar para guru tidak hanya paham, akan tetapi dapat mempergunakannya dengan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

⁴⁹ Ibid., h. 173.

⁵⁰ Ibid., h. 181.

Teknik-teknik supervisi akademik yang seharusnya dipahami dan dikuasai oleh seorang pengawas sekolah yaitu (1). Teknik Supervisi individual, supervisi yang pelaksanaannya perseorangan terhadap guru. Teknik supervisi individual ada lima macam yaitu: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri; (2). Teknik supervisi kelompok, program supervisi yang ditunjukkan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan untuk kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi.

4. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi tidak terjadi begitu saja, oleh karena itu dalam setiap kegiatan supervisi terkandung maksud-maksud tertentu yang ingin dicapai. Adapun tujuan supervisi yang dikemukakan oleh Suhertian dan Mataheru dalam Wahyudi adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁵¹ Lebih luas lagi Atmodiwiryo menjabarkan bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan kepada guru.⁵² Selain tujuan utama tersebut di atas, supervisi bertujuan untuk (1). Meningkatkan atau memperbaiki pembelajaran yang di dalamnya termasuk; (2). Memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan sistem belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas; (3). Untuk

⁵¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (2nd ed), Bandung: Alfabeta, 2009, 99.

⁵² Soebagio Atmodiwiryo, *Manajemen Kepengawasan dan Supervisi Sekolah*, Jakarta:

Ardadizya Jaya, 2009, 231.

43

mengembangkan potensi kualitas guru; (4). Membantu guru memperbaiki mutu mengajar dan membina pertumbuhan profesi guru. Dari uraian di atas terlihat bahwa yang menjadi objek adalah perbaikan kinerja guru dengan memberikan pembimbingan dan pembinaan dengan harapan akan berdampak pada perbaikan dan pengembangan potensi kualitas guru yang akhirnya akan memperbaiki mutu guru dalam hal belajar mengajar.

Lebih lanjut Prasojo dan Sudiyono menjelaskan tujuan dilaksanakannya kegiatan supervisi akademik adalah (1).membantu guru mengembangkan kompetensinya; (2). Mengembangkan kurikulum; dan (3). Mengembangkan kelompok kerja guru,⁵³ kemudiann Sudjana menyebutkan tujuan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah adalah meningkatkan kemampuan professional guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.⁵⁴ Sedangkan Sumiarso dan Gojali menyebutkan implikasi logis dari dilakukannya supervisi akademik diharapkan guru mampu membentuk sikap professionalitas guru sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga tercipta pembinaan proses pembelajaran yang efektif serta mampu meningkatkan efisiensi dalam pembelajaran.⁵⁵

Berdasarkan pandangan di atas dapat dipahami bahwa secara umum tujuan supervisi akademik yaitu membina kemampuan professional guru dalam mencapai tujuan pendidikan, memotivasi kerja guru menggunakan seluruh

⁵³ Lantip Diat Prasojo dan Sudiyono, *Supervisi ...* 86.

⁵⁴ Nana Sudjana, *Kompetensi Pengawas Sekolah Dimensi dan Indikator* (3rd ed), Jakarta: LPP Binamitra, 2010, 1.

⁵⁵ Sumiarso dan Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: Irgisod, 2011, 278.

44

kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Karena supervisi akademik dalam pelaksanaannya melibatkan banyak pihak (pengawas, kepala sekolah, dan guru bidang studi), maka tujuan supervisi tersebut harus dipahami dan dipersepsikan sama oleh setiap elemen yang terlibat di dalam seluruh aktivitas supervisi, sehingga pelaksanaannya menjadi terarah dan sesuai dengan yang diharapkan. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu mencapai multi tujuan supervisi akademik tersebut di atas. Wahyudi menjelaskan bahwa supervisi berfungsi sebagai penggerak perubahan, seringkali guru menganggap tugas mengajar sebagai pekerjaan rutin, dari waktu ke waktu tidak mengalami perubahan dari segi materi maupun metode pendekatan.⁵⁶ Menghadapi keadaan tersebut, perlu ada inisiatif dari kepala sekolah atau *supervisor* untuk mengarahkan guru agar melakukan perbaikan dari segi materi maupun metode untuk kemajuan iptek dan kebutuhan lingkungan. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa supervisi akademik berfungsi untuk merubah perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan secara terus-menerus, konsisten, dan terpadu antara program supervisi dan program pendidikan diharapkan mampu membentuk sikap professionalitas guru sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga akan berdampak pada terciptanya proses pembelajaran yang efektif serta mampu

meningkatkan efisiensi dalam pembelajaran sekolah. Sebab inti dari kegiatan

⁵⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan ...*, 102.

45

supervisi adalah pemebinaan terhadap kemampuan professional guru dan tenaga kependidikan lainnya agar terbentuk iklim belajar yang kondusif.

5. Prinsip Supervisi Akademik

Untuk mewujudkan tujuan supervisi sebagaimana dikemukakan di atas menurut Depdiknas dalam Muslim (menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan *supervisor* dalam melaksanakan tugas supervisi.⁵⁷ Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah (1) Supervisi hendaknya dimulai dari hal-hal yang positif; (2) Hubungan antara Pembina (*supervisor*) dan guru hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja; (3) supervisi hendaknya didasarkan atas pandangan yang obyektif; (4) supervisi hendaknya didasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghargai hak asasi manusia; (5) supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru; (6) supervisi hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; (7) supervisi yang dilakukan hendaknya dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu jam belajar efektif. Lebih lanjut disebutkan bahwa prinsip-prinsip supervisi di atas merupakan kaidah yang harus dipedomani atau dijadikan landasan di dalam melakukan supervisi. Bagi pengawas sekolah mereka harus memahami benar prinsip-prinsip tersebut sebagai seorang *supervisor*. Kegagalan atau keberhasilan seorang pengawas sekolah dalam menjalankan tugas supervisinya akan berkontribusi pada mutu pendidikan.

⁵⁷ S.B. Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Professionalisme Guru*, Bandung: Alfabet, 2009, 45.

46

Menurut Yamin, dalam pengawasan/evaluasi ada yang perlu diperhatikan Program Pengawasan yaitu:

- a) Pengawas sekolah/madrasah menyusun program pengawasan secara obyektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- b) Penyusunan program pengawasan di sekolah/madrasah didasarkan pada standar Nasional Pendidikan.
- c) Program pengawasan disosialisasikan ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
- d) Pengawasan pengelolaan sekolah/madrasah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.
- e) Pemantauan pengelolaan sekolah/madrasah dilakukan oleh komite sekolah/madrasah atau bentuk lain dari lembaga perwakilan pihak-pihak yang berkepentingan secara teratur dan berkelanjutan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan.
- f) Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah.
- g) Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah dan orang tua/wali peserta didik.
- h) Tenaga kependidikan melaporkan pelaksanaan teknis dari tugas masing-masing

sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada
47

kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah terus menerus melakukan pengawasan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.

i) Kepala sekolah/madrasah melaporkan hasil evaluasi kepada komite sekolah/madrasah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sekurang-kurangnya setiap akhir semester.

j) Pengawas sekolah melaporkan hasil pengawasan di sekolah kepada bupati/walikota melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang pendidikan dan sekolah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada sekolah terkait.

k) Pengawas madrasah melaporkan pengawasan madrasah kepada kantor Departemen Agama Kabuapten/Kota dan pada madrasah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada madrasah yang terkait.

l) Setiap pihak yang menerima laporan hasil pengawasan menindaklanjuti laporan hasil pengawasan tersebut dalam rangka meningkatkan mutu sekolah/madrasah, termasuk memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.

m) Sekolah/madrasah mendokumentasikan dan menggunakan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sekolah/madrasah.

6. Indikator Supervisi Akademik Pengawas

Aspek yang dinilai pada penilaian kinerja pengawas sekolah mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 21
48

Tahun 2010 yang meliputi: (1) Penyusunan program pengawasan. (2) Pelaksanaan program pengawasan. (3) Evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan. (4) Pembimbingan dan Pelatihan profesional guru dan/ atau kepala sekolah. Ke empat kriteria tersebut dijabarkan dalam indikator-indikator sebagai berikut: (a) Memiliki program pengawasan semester; (b) Memiliki program pengawasan tahunan; (c) Memiliki program pembinaan guru; (c) Memiliki program Pemantauan pelaksanaan standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan dan standar pendidik dan tenaga kependidikan; (d) Memiliki program penilaian kinerja guru; (e) Memiliki RAP (rencana pengawasan akademik)/RPBK (rencana pengawasan bimbingan konseling); (f) Melaksanakan pembinaan guru; (g) Memantau Pelaksanaa Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan Dan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan; (h) Melaksakanan penilaian kinerja guru; (i) Membuat laporan tahunan pelaksanaan program; (j) Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan pada sekolah binaan;(k) Membuat laporan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan; (l) Menyusun program pembimbingan dan pelatihan profesional guru di KKG/MGMP dan sejenisnya; (m) Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru di KKG/MGMP dan sejenisnya; (n) Mengevaluasi hasil pelaksanaan pembimbingan dan pelatihan profesional guru di KKG/MGMP dan sejenisnya; (o) Membuat laporan tahunan hasil pembimbingan dan pelatihan profesional guru di KKG/MGMP/ dan sejenisnya.

c. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu prestasi tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasinya.⁵⁸ Teori dua faktor menurut Herzberg, berasumsi bahwa penyebab individu merasa puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat faktor motivasional yang sifatnya intrinsik dan ekstrinsik dari dua faktor⁵⁹. Faktor intrinsik ialah yang bersumber dalam diri seseorang meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan. Faktor ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti: kebijakan, pimpinan, supervisi, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Menurut Uno Hamzah motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. ⁶⁰Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi diartikan dengan: Dorongan yang timbul dari diri seseorang

⁵⁸ Danim & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 30.

⁵⁹ Robbins, P. Stephen, *Prinsip-Prinsip ...*, 59.

⁶⁰ Uno Hamzah. . *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara., 2011), h.6.

50

sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu , atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.⁶¹ Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.⁶² Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk melakukannya. Dorongan tersebut disebut motivasi, motivasi itu dapat bersumber dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sehingga tinggi rendahnya motivasi seseorang akan tercermin dari perilakunya dalam bekerja. Seseorang bekerja karena mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Sesuai firman Allah yang memberikan motivasi kepada seseorang untuk bekerja lebih baik dan tanggung jawab : QS Al Hasyr[59] ayat 18-19

□ ◌ □ □ □

◌

□ □ ◌ □ ◌ □ □ ◌ □ □

maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.

2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.

3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.⁶⁴

⁶³ Departemen Agama RI, Op.cit., h. 919

52

4. Jenis Motivasi

Menurut Asf & Mustofa, motivasi terbagi atas motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tumbuh bukan diakibatkan oleh dorongan dari luar diri seseorang seperti dorongan dari orang lain dan sebagainya. Seperti seseorang anak yang meminta komputer untuk proses belajar, ia dapat rajin, dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hubungan seperti pembelian komputer dan kegiatan belajar tidak ada kaitannya, tanpa bantuan komputer seorang anak masih tetap dapat menyelesaikan tugasnya. Motivasi instrinsik adalah kegiatan belajar yang dimulai dari dan diteruskan dengan tujuan memecahkan suatu masalah. Keinginan yang kuat untuk tetap berusaha dalam menyelesaikan tugasnya, seperti melengkapi catatan, melengkapi literatur dan lain-lain. Kegiatan ini diminati dan dibarengi dengan perasaan senang. ⁶⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain, dan lingkungan sekitar yang memiliki energi yang sangat luar biasa untuk menggerakkan seorang manusia dalam melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan sesuatu dengan lebih giat karena memiliki tujuan agar mendapatkan suatu apresiasi.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (Hasibuan, 2014) ;

⁶⁴ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h.161.

⁶⁵ Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.178-180.

53

a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negartif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat kerja karyawan dalam bekerja. ⁶⁶

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam meningkatkan kinerja guru (1) kerja keras, (2) Tanggung Jawab, (3) dorongan untuk sukses, (4) Adanya umpan balik atas hasil kerja, (5) Peningkatan keterampilan, (6) Mandiri dalam bekerja, (7) Suka pada

tantangan.⁶⁷

B. Penelitian yang Relevan

1. Hasil Penelitian Dhanik Riastuti (2017) berjudul Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI Sekolah Dasar di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017. Populasi dari penelitian ini adalah 300 orang guru PAI Sekolah Dasar. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Quota Sampling*, yaitu sebanyak 75 responden. Data

⁶⁶ Slamet Riyadi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol. 13 Tahun 2017

⁶⁷ Hamzah B.Uno, teori motivasi dan pengukurannya, (Jakarta: Bumi Aksara,2012)

54

didapatkan dengan menggunakan kuisisioner dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru PAI dengan nilai t hitung $4.209 > t$ tabel 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAI dengan nilai t hitung $3.715 > 1.993$, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 15,9% . Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru PAI dengan nilai f hitung $14.287 > f$ tabel 3.124. Sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28.4%. adapun sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang Kinerja guru. *Independent Variable (X)* penelitian yang sama yaitu supervisi akademik pada penelitian Dhanik Riastuti . Namun, perbedaan terletak pada pihak yang mensupervisi, dalam penelitian penulis supervisi dilakukan oleh pengawas madrasah, sedangkan dalam penelitian Dhanik Riastuti dilakukan oleh pengawas PAI.

2. Hasil penelitian Muhammad Yunus Anis (2016) berjudul; Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

55

Sekolah Dasar Se-Dabin I Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 108 guru sekolah dasar. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling tipe simple random sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, sampel sebanyak 85 orang. Semua penghitungan diolah menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian yaitu: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru SD se-Dabin I Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD se-Dabin I Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD se-Dabin I Kecamatan Tegal Barat

Kota Tegal; (4) Besarnya sumbangan pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru adalah 38,8%; (5) Besarnya sumbangan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 51,3%; (6) Besarnya sumbangan pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 57,8%. Persamaan penelitian oleh Muhammad Yunus Anis yaitu sama-sama mengukur kinerja guru tingkat pendidikan dasar. Perbedaan di dalam penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada Propinsi yang berbeda dengan tempat penelitian yang dilakukan penulis.

3. Hasil penelitian Mei Wulansari (2014) yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan

56

Sidoharjo Wonogiri Tahun 2013/ 2014. populasi seluruh guru SD di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri Jawa Tengah yang berjumlah 34 SD., dan untuk sampelnya diambil seluruh guru yang mengajar di SDN 2 Mojoreno, SDN 1 Kebonagung, SDN 2 Kebonagung, dan SDN 1 Tempursari. Dengan jumlah guru keseluruhan adalah 35 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster sampling (area sampling)*.

Berdasarkan hasil uji analisis data didapatkan (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. berdasarkan analisis regresi linear berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,994 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$ dengan sumbangan relatif sebesar 82,6% dan sumbangan efektif sebesar 52,5%. (2) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. Hasil analisis regresi linear berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,992 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,329$ dengan sumbangan relatif sebesar 17,4 % dan sumbangan efektif sebesar 11 %. (3) motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. Hal ini berdasarkan uji keberartian regresi linear berganda (uji F) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $27,925 > 3,32$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00$ dengan total sumbangan efektif sebesar 63,6 %, sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

57

Persamaan Penelitian Mei Wulansari sama-sama mengukur kinerja guru dengan salah satu variabel bebasnya motivasi kerja guru., tetapi berbeda pada variabel bebas berikutnya yakni iklim organisasi.

4. Hasil penelitian Happy Purwaningsih (2012) yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan tahun 2012.

Populasi pada penelitian ini seluruh guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan yang berjumlah 49 guru. Variabel dalam penelitian ini yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Teknik

pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan secara simultan, dimana dari uji F diperoleh nilai sig untuk variabel supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) $0,000 < 0,05$, sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi simultan (R^2) diperoleh hasil sebesar 41,1%. . Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan secara parsial, dimana dari uji t diperoleh nilai sig untuk variabel supervisi kepala sekolah (X1) sebesar $0,045 < 0,05$, sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh hasil sebesar 8,47%, Motivasi kerja

58
guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan secara parsial, dimana dari uji t diperoleh nilai sig untuk variabel motivasi kerja guru (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh hasil sebesar 0,247., terdapat kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 24,7%. Penelitian Happy Purwaningsih sama sama mengukur kinerja guru dengan variabel bebas sama-sama supervisi akademik dan motivasi kerja guru. Perbedaan terletak pada pelaku supervisi, penulis supervisinya dilakukan pengawas, sedangkan Happy Purwaningsih supervisi akademik dilakukan oleh kepala sekolah dengan lokasi di SMA/MA/SMK kota Pekalongan. Sedangkan penulis di MIN Kota Bandar Lampung.

5. Hasil penelitian Wildawati (2012) berjudul: Pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara tahun pelajaran 2012/2013 . Populasi seluruh guru yang mengajar pada SMP Negeri di Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara Tahun Pelajaran 2012/2013 terdiri dari 5 sekolah baik guru tetap maupun guru tidak tetap sebanyak 104 orang. Dari populasi tersebut telah diambil 83 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikan 5%. jumlah sampel menurut sekolah masing-masing secara proporsional dengan rumus *Proportional Random Sampling*. Hasil analisis statistik

59
antara supervisi akademik terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,481 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,613. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 61,3%. Hasil ini memperlihatkan bahwa supervisi akademik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi supervisi akademik sebesar 61,3% dengan kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru. Analisis statistik antara

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,791 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,626. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 62,6%. Hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,792 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,627. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara. Kemudian kontribusi supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 62,7% dan selebihnya 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan Penelitian Wildawati sama-sama mengukur kinerja guru dengan salah satu variabel bebas nya supervisi akademik, tetapi berbeda pada variabel bebas berikutnya yakni kepemimpinan kepala sekolah dan lokasi penelitian berbeda, Wildawati di

60
SMP Negeri Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara
sedangkan penelitian penulis di MIN Kota Bandar Lampung.

C. Kerangka Pikir

Teori yang telah dikemukakan mengenai supervisi akademik pengawas dan motivasi terhadap kinerja guru di atas, maka dapat diambil indikator yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Indikator-indikator tersebut disajikan sebagai berikut.

1. Kontribusi Supervisi Akademik Pengawas terhadap kinerja guru
Supervisi Akademik Pengawas adalah usaha seorang individu yang dipercaya untuk sebagai seorang pengawas untuk memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Tujuan tersebut yaitu memajukan pendidikan dalam organisasi sekolah.

2. Kontribusi motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain, dan lingkungan sekitar yang memiliki energi yang sangat luar biasa untuk menggerakkan seorang manusia dalam melakukan sesuatu. Motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam dimana suatu dorongan itu timbul dari dalam diri sendiri guna mencapai suatu apa yang diinginkan dan rasa penasaran terhadap suatu pekerjaan dan memiliki dorongan untuk memecahkan kesulitan dalam pekerjaan tersebut. Misal, seseorang memperoleh suatu kesulitan dalam mengerjakan PR namun karena rasa penasaran untuk memecahkan masalah dalam mengerjakan PR tersebut maka terdorong

61

untuk mengerjakan hingga terpecahkan. Selanjutnya faktor yang berasal dari luar yaitu faktor lingkungan dimana kita melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar. Kita dapat terdorong melakukan sesuatu atas dasar dukungan dari orang ataupun sesuatu barang. Misal, kita menginginkan sebuah kenaikan pangkat maka kita terdorong lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugas.

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan

sesuatu, sebagai pengarah agar suatu pekerjaan ada tujuannya kenapa kita harus melakukan pekerjaan itu dan akan mendapatkan reward setelah kita melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya motivasi sebagai penggerak yaitu besar atau kecilnya motivasi tersebut setidaknya sudah mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi terdiri atas 2 faktor yaitu ekstrinsik dan instrinsik. Pertama faktor ekstrinsik yaitu suatu motivasi yang tidak ada hubungannya antara apa yang dilakukan dengan apa yang diinginkan. Kita tahu bahwa motivasi itu timbul saat kita menginginkan sesuatu, namun tanpa kita sadari bahwa apa yang kita inginkan itu belum tentu menjadi kebutuhan kita. Contoh, kita menginginkan sebuah komputer untuk menyelesaikan tugas, namun tanpa adanya komputer pun kita masih dapat mengerjakan tugas. Jadi, komputer disini hanya sebagai alat bantu untuk menyelesaikan tugas. Kedua faktor instrinsik yaitu ada hubungannya dengan apa yang kita kerjakan dan hasil yang telah kita capai, dan ini berasal dari diri kita sendiri. Seperti contoh, agar soal IPA terpecahkan secara detail maka dalam diri kita ini ada rasa yang timbul untuk tetap mengerjakan dan tidak

62

berhenti sebelum masalah terpecahkan. Hasil dari perilaku tersebut terselesaikannya suatu soal IPA.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi atau dorongan yang sifatnya mempengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan bersama yaitu tujuan pendidikan. Guru akan memiliki motivasi kerja yang baik bila kepala sekolah selalu memberikan motivasi ,contoh yang diberikan bersifat realistik dan tindakan nyata kepala sekolah terhadap sesuatu agar para anggotanya mempercayainya bahwa apa yang telah dilakukannya itu suatu wujud pemberian motivasi untuk lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu.

3. Kontribusi Supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Kinerja guru memiliki kriteria yaitu pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dapat dikatakan telah mencapai kriteria apabila kinerja guru tersebut memiliki kualitas baik dalam lingkungan kelas maupun penyelesaian administrasi. Selain itu juga memiliki kompetensi yang baik seperti yang telah diuraikan di atas dalam kajian teori tentang kompetensi guru yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

63

Kinerja biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama faktor kemampuan, usaha, dan dukungan sosial. Kemampuan seseorang yang baik maka akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik pula namun tidak semuanya seperti itu karena ada faktor lain juga yang dapat merusak tidak berhasilnya suatu kinerja yaitu faktor malas dalam mengerjakan sesuatu. Kedua faktor usaha, dengan adanya usaha yang maksimal dan dengan dorongan dari dalam maupun

dari luar juga dapat menghasilkan suatu kinerja. Ketiga faktor dorongan sosial, dorongan sangat perlu dan penting diberikan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk itu perlu adanya dorongan yang baik agar mampu menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Kinerja guru memiliki beberapa indikator yaitu, pertama merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Guru harus mampu merencanakan kegiatan belajar mengajar, sebelum memberikan pembelajaran di kelas harus merencanakan dan mempersiapkan apa yang akan diberikan di kelas. Kedua yaitu melaksanakan, seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran di dalam kelas dan mampu menyelesaikan administrasi guru guna memenuhi tuntutan kriteria kinerja guru. Ketiga yaitu mampu melakukan evaluasi yaitu dengan melakukan penilaian dan memberikan perbaikan atau pengayaan di dalam kelas.

Evaluasi kinerja guru dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi guru terhadap kinerjanya dan memberikan penilaian apakah kinerja tersebut sudah memenuhi kriteria atau belum. Dalam evaluasi ini akan diberikan reward apabila telah mencapai kriteria yang telah ditetapkan. Sebagai contoh yaitu pemberian

64

sertifikasi terhadap guru apabila telah memenuhi kriteria mengajar dan menyelesaikan administrasi sekolah.

Penelitian ini dibatasi pada kontribusi Supervisi Akademik Pengawas dan motivasi kerja benar-benar mempengaruhi kinerja guru sebagaimana digambarkan pada gambar berikut. X1 Supervisi Akademik pengawas, X2 Motivasi kerja guru dan Y Kinerja guru

Diagram kerangka pikir

D. Hipotesis

1. Hipotesis Penelitian

Motivasi Kerja Guru (X2)

1. Kerja keras
2. Tanggung Jawab
3. Dorongan untuk sukses
4. Adanya umpan balik atas hasil kerja
5. Peningkatan keterampilan
6. Mandiri dalam bekerja
7. Suka pada tantangan.

Kinerja Guru (Y)

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
3. Kemampuan mengevaluasi

Supervisi Akademik (X1)

1. Penyusunan program pengawasan Pelaksanaan
2. program pengawasan
3. Evaluasi hasil pelaksanaan

program pengawasan
4. Pembimbingan dan
Pelatihan profesional guru
dan/ atau kepala sekolah

65

D. Hipotesis

1. Hipotesis Penelitian

- a) Terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru.
- b) Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
- c) Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi akademik pengawas dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis statistik

- a) $H_0 : \text{Sig} \geq 0,05$ (tidak terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru)
 $H_a : \text{Sig} \leq 0,05$ (terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru).
- b) $H_0 : \text{Sig} \geq 0,05$ (tidak terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru)
 $H_a : \text{Sig} \leq 0,05$ (terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru).
- c) $H_0 : \text{Sig} \geq 0,05$ (tidak terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi akademik pengawas dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru)
 $H_a : \text{Sig} \leq 0,05$ (terdapat kontribusi yang signifikan secara bersamasama supervisi akademik pengawas dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru).