

PEMOTIVASIAN GURU DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI RAJAPOLAH

Sri Nurhayati¹

¹SMK Negeri Rajapolah, Tasikmalaya, Jawa Barat
Korespondensi : srinurhayati@gmail.com

ABSTRACT

Evidence that the performance of teachers at SMK Negeri Rajapolah is not yet professional, in carrying out their main duties and functions, is teaching planning that is not in accordance with the demands, teaching that is not in accordance with planning, evaluating student learning outcomes with the right technique and it is proven that the students have not been able to learn properly. good or meaningful. Teacher performance has not been optimal, especially in terms of discipline and compliance with regulations. The research formula is "Is the provision of motivation or motivation of teachers and supervision of principals can improve teacher performance?". The purpose of the study was to find out how to find the best way to motivate and supervise school principals in improving teacher performance at SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya. The research method used is Action Research, with data collection by interview, observation, and collection of related documents.

The conclusion in this School Action Research is that the provision of motivation or the provision of motivation and supervision of the principal can improve teacher performance. In the first cycle, a total of 78 teachers or about 74.3% can perform their performance and teachers are motivated to come in every activity carried out. A total of 78 teachers (74.3%) were present 10 minutes before the start of learning while the remaining 27 teachers or about 25.7% were still less motivated, lacked time discipline, arrived late and were not punctual in carrying out teaching and learning activities. in the classroom. Furthermore, the results of observations showed that 53 teachers or about 50% of teachers did not yet have learning administration tools for learning preparation, and the students or 5% already had learning preparations or lesson plans. In the second cycle as many as 105 teachers or 100% have increased in terms of attendance in each activity. Based on the results of observations as many as 78 teachers or about 74.3% have tried and made learning preparation administration tools or lesson plans. In cycle II, it shows that teacher motivation has experienced a significant increase of 100%, teachers are no longer late to school, on average the teachers come 10 minutes before the implementation of learning. In terms of preparing learning tools or lesson plans, 79 people (75%) were able to make and implement lessons according to the plan.

Referring to the data obtained in Cycle II, it showed significant results, when the teachers came to class, they were good, in conducting learning preparation tools they were good. So that the provision of motivation and the implementation of the supervision of the principal can actually improve the performance of teachers as professional teachers. Teachers are aware of the importance of improving teacher performance in accordance with their main duties and responsibilities. The provision of motivation and implementation of supervision to teachers carried out by the principal has an impact on the increasing performance of teachers at SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya.

Keywords: Motivation, Supervision, Teacher Performance

ABSTRAK

Bukti bahwa kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah belum profesional, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, adalah perencanaan mengajar yang belum sesuai dengan tuntutan, mengajar yang belum sesuai dengan perencanaan, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan teknik yang tepat dan terbukti para siswanya belum bisa belajar dengan baik atau bermakna. Kinerja guru belum optimal, terutama dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan. Rumusan penelitian adalah “Apakah pemberian motivasi atau pemotivasian guru dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru?”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui agar ditemukan cara terbaik dalam pemberian motivasi dan supervisi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah Action Research, dengan pengambilan data secara wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen terkait.

Kesimpulan dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah bahwa pemberian pemotivasian atau pemberian motivasi dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Pada siklus I, Sebanyak 78 orang guru atau sekitar 74,3 % dapat melakukan kinerjanya dan guru termotivasi untuk datang di setiap kegiatan yang dilaksanakan. Sebanyak 78 orang guru (74,3%) hadir 10 menit sebelum waktu pembelajaran di mulai sedangkan sisanya yaitu 27 orang guru atau sekitar 25,7% masih kurang termotivasi, kurang disiplin waktu, datang terlambat dan kurang tepat waktu dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Selanjutnya hasil obsevasi menunjukkan bahwa 53 orang guru atau sekitar 50% guru belum memiliki perangkat administrasi pembelajaran untuk perersiapan pembelajaran, dan siswanya atau 50% sudah memiliki persiapan pembelajaran atau RPP. Pada siklus II sebanyak 105 orang guru atau 100 % sudah mengalami peningkatan dari sisi kehadiran pada setiap kegiatannya. Berdasarkan hasil observasi sebanyak 78 orang guru atau sekitar 74,3% telah berusaha dan membuat perangkat administrasi persiapan pembelajaran atau RPP. Pada siklus II menunjukkan bahwa motivasi guru sudah mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 100%, guru tidak lagi terlambat datang ke sekolah, rata-rata para guru datang 10 menit sebelum pelaksanaan pembelajaran. Dalam hal persiapan perangkat pembelajaran atau RPP para guru sebanyak 79 orang (75%) sudah bisa membuat dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana. Mengacu pada data yang diperoleh pada Siklus II menunjukkan hasil yang cukup signifikan, saat kedatangan ke kelas para guru sudah baik, dalam mengadakan perangkat persiapan pembelajaran sudah baik. Sehingga dengan pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah ternyata dapat meningkatkan kinerja guru sebagai guru yang profesional. Para guru sudah sadar pentingnya meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tupoksinya. Pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi kepada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak pada semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya.

Kata Kunci : Motivasi, Supervisi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus

bangsa yang berkualitas yang mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pemerintah mengatur penyelenggaraan pendidikan nasional dengan dasar, fungsi dan tujuan pendidikan seperti yang tertuang dalam UU RI No. 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 yaitu :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mengingat pentingnya pendidikan maka pemerintah bersama masyarakat berupaya untuk memperluas kesempatan belajar, baik melalui jalur formal atau pendidikan non formal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal selalu berupaya untuk selalu meningkatkan pelayanan pendidikan terhadap siswa sebagai pelanggan atau pengguna layanan pendidikan di sekolah. Peningkatan layanan pendidikan tersebut mestinya selalu meningkat setiap saat. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan pemberian motivasi terhadap para guru dilingkungan sekolah tersebut.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Menurut pasal 1 UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Untuk menjalankan tugasnya secara profesional seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang baik. Guru dengan motivasi kerja memiliki ciri-ciri yaitu mempunyai tanggung jawab, berorientasi untuk sukses, membutuhkan umpan balik, dan inovatif.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing, baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa. Tanpa mengesampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personal intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pengembangan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan qualified. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Hal tersebut lantaran guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran instirusional dan eksperiensial sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai

dan aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut keprofesionalannya maupun kesejakteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesioanal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan sebuah pengawasan/supervisi. Secara ideal pekerjaan supervisi pendidikan sangat baik dan mulia karena membantu sesama, tetapi dalam realitas di lapangan, idealitas tersebut hilang. Supervisi yang ada di sekolah-sekolah dewasa lebih berkecenderungan melakukan inspeksi bukan supervisi. Mereka berusaha melakukan dan mencari-cari kesalahan pegawai.

Sergio vanni dalam Jasmani (2013: 28) menyebutkan bahwa ada tiga fungsi supervisi pendidikan di sekolah, yaitu (a) fungsi pengembangan, berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran; (b) fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru; (c) dengan fungsi kontrol, berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memungkinkan supervisor melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru.

Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan mereka sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu kunci keberhasilan sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan memotivasi gurunya agar bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan sekolah.

Tentang pentingnya motivasi dapat diumpamakan dengan kekuatan mesin pada sebuah mobil. Mesin yang berkekuatan tinggi menjamin lajunya mobil, biarpun jalan menanjak dan mobil membawa beban yang berat. Namun motivasi kerja tidak hanya memberikan kekuatan pada daya upaya kerja, tetapi juga memberikan arah yang jelas. Mobil yang bertenaga mesin kuat, dapat mengatasi banyak rintangan yang ditemukan di jalan, namun belum memberikan kepastian bahwa mobil akan sampai di tempat yang dituju. Hal itu tergantung dari sopir. Maka dalam bermotivasi kerja, guru sendiri berperan baik sebagai mesin yang kuat atau lemah, maupun sebagai sopir yang memberikan arah.

Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan sebuah kinerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, seseorang dapat memiliki gairah, antusias, semangat dan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan priduktivitas kerjanya. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Keith Davis dalam dalam Mangkunegara (2011: 67) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menjadi guru tanpa motivasi kerja guru akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi

tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Tabel 1.1. Persentase Kehadiran dan Ketidakhadiran Guru

No	Bulan	Persentase		Alasan ketidakhadiran			Jumlah
		Kehadiran	Ketidakhadiran	Sakit	Izin	Alfa	
1	Oktober 2020	96,23%	3,77%	90,12 %	9,88%	-	100%
2	November 2020	95,87%	4,13%	93,43%	6,57%	-	100%
3	Desember 2020	97,75%	2,25%	92,51%	8,49%	-	100%
4	Januari 2021	95,93%	4,07%	93,62%	6,38%	-	100%
5	Februari 2021	98,21%	1,79%	92,15%	7,85%	-	100%

Sumber : Koordinator Piket dan TU SMK Negeri Rajapolah tahun ajaran 2020/21021

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa kehadiran masih perlu ditingkatkan. Kehadiran guru erat kaitannya dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, seorang yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu kehadirannya akan lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja.

Orang yang mempunyai kemampuan tinggi tapi memiliki motivasi rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah begitu juga sebaliknya. Seberapapun tingkat kemampuan seseorang pasti membutuhkan motivasi dari luar. Karena potensi sumber daya manusia sifatnya terbatas. Model ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam kinerja. Dan pengaruh motivasi ini dimodifikasi oleh tingkat kemampuan pegawai.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan profesionalisme dan agar memperoleh hasil kerja yang optimal, maka kinerja seorang guru harus bagus dan optimal juga. Namun kenyataannya, masih terdapat hal-hal yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu bahwa kinerja guru masih kurang optimal. Hal ini bisa dibuktikan bahwa di lapangan masih banyak guru yang sering mangkir dari tugasnya, yaitu jarang hadir ke sekolah, walaupun ada di sekolah mereka tidak bekerja secara efektif, sebagian besar guru tidak memiliki perencanaan mengajar yang baik bahkan terkesan dalam setiap tahunnya menggunakan perencanaan yang sama, padahal setiap tahunnya siswa yang diajar berubah dan berbeda karakter.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, baik sebagai agen pembelajaran maupun sebagai agen perubahan. Jika benar tugas pokok dan fungsinya itu telah dilaksanakan dengan baik tentu harus ada buktinya, seperti adanya perencanaan mengajar yang sesuai dengan tuntutan, mengajar yang sesuai dengan perencanaan, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan teknik yang tepat dan terbukti para siswanya belajar dengan bermakna dan hasil yang bermakna pula. Jika ini semua tidak terbukti, kinerja guru tersebut belum profesional.

Hasil studi pendahuluan tentang kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah diperoleh kenyataan sebagai berikut.

Tabel 1.2. Presentase Kinerja Guru

No.	Kegiatan	Persentase
1	Pembuatan program semester dan tahunan	90,90%
2	Pembuatan silabus	90,90%

3	Pembuatan RPP	90,90%
4	Kemampuan melaksanakan penilaian	84,84%
5	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan	75,75%
6	Penguasaan media dan teknologi	78,79%
7	Mengadakan remedial	81,81%
8	Mengadakan pengayaan	84,85%

Sumber: Kurikulum SMK Negeri Rajapolah tahun ajaran 2020/21021

Tabel presentasi kinerja guru didapat hasil yang mengidentifikasi bahwa kinerja guru belum optimal, terutama dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan, kemampuan remedial, kemampuan pengayaan, penguasaan media dan teknologi sehingga peneliti berpendapat bahwa kinerja guru dalam hal tersebut di atas perlu mendapat perbaikan untuk terwujudnya kualitas kinerja guru yang sesuai dengan harapan peserta didik dan masyarakat.

Berkenaan dengan pemaparan di atas, penulis merasa tertarik untuk penelitian tindakan sekolah (PTS) melalui judul “Pemotivasian Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri Rajapolah”. Selanjutnya, berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “Apakah pemberian motivasi (pemotivasian) guru dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru ?”.

METODE

Objek Dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan yang difokuskan pada situasi sekolah, atau yang lazim disebut *action research*. Penelitian tindakan merupakan suatu bentuk penelitian yang bersifat reflektif dengan melakukan tindakan-tindakan tertentu agar dapat memperbaiki atau meningkatkan praktik-praktik kegiatan guru dalam proses pembelajaran di kelas lebih profesional. Metode ini dipilih didasarkan atas pertimbangan bahwa : (1) Analisis masalah dan tujuan penelitian yang menuntut sejumlah informasi dan tindak lanjut berdasarkan prinsip “daur ulang” , (2) Menurut kajian dan tindakan secara reflektif, kolaboratif, dan partisipatif berdasarkan situasi alamiah yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan guru dalam rangka melaksanakan kegiatan proses pembelajaran khususnya di SMK Negeri Rajapolah. Sebagai objek dalam penelitian adalah mengenai pemberian motivasi guru, supervisi kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya yang berjumlah 105 orang, yang terdiri dari 46 guru PNS, dan 59 guru dengan status GTT.

Setting dan waktu Penelitian

Tempat penelitian ini di SMK Negeri Rajapolah, Sekolah ini merupakan sekolah dimana penulis biasa melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah. Pelaksanaan penelitian Tindakan Sekolah adalah pada bulan Agustus sampai dengan oktober 2021.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : dokumentasi, dokumentasi dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran kinerja guru sebagai indikator efektifitas proses belajar mengajar guru pada setiap kali pertemuan. Sedangkan observasi dan pengamatan dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang keadaan kinerja guru. Selain itu teknik pengumpulan data dari Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah melalui observasi, pengamatan, maupun wawancara.

1. Wawancara.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dari informan secara langsung. Dalam melakukan wawancara dipergunakan pedoman wawancara yang terbuka.

2. Pengumpulan data sekunder

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder melalui dokumen-dokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Pengambilan sumber yang bersifat sekunder ini dapat diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, data base sekolah, dan lain-lain.

3. Observasi atau pengamatan

Observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris dan hasil wawancara hasil observasi pada saat pelaksanaan Penelitian Tindakan Sekolah berlangsung. Melalui analisa data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kinerja guru melalui pemberian motivasi dan supervise kepada guru. Penelitian dilakukan dengan melakukan siklus I dan siklus II dan apabila hasilnya belum sesuai maka dilakukan proses ke siklus berikutnya.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang akan dianalisis. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket pemotivasian, angket kinerja dan berupa lembar/ format pengamatan supervisi dengan menggunakan sistem *chek list* atas jawaban yang telah diberikan. Instrument ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran data tentang kegiatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah.

Format Lembar Pengamatan Supervisi Guru

Pertemuan/ Siklus ke :

Nama Guru : Hari/ Tanggal :

No Urut	Aspek yang diamati	Ya	Tidak
1	Guru datang 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai		
2	Guru datang tepat / bersamaan dengan dimulainya jam pelajaran		
3	Guru datang 15 menit setelah jam pelajaran dimulai		
4	Guru datang kemudian langsung masuk kelas untuk melaksanakan KBM		
5	Guru datang tidak langsung melaksanakan KBM/ masuk kelas		

6	Guru melaksanakan KBM dan mengakhirinya 15 menit sebelum waktu habis		
7	Guru melaksanakan KBM dan mengakhirinya 10 menit sebelum waktu habis		
8	Guru melaksanakan KBM dan mengakhirinya 5 menit sebelum waktu habis		
9	Guru melaksanakan KBM dan mengakhiri KBM tepat pada waktunya sesuai jadwal		
10	Guru melaksanakan KBM dan mengakhiri KBM melebihi waktu yang disediakan		
11	Memiliki Program Tahunan		
12	Memiliki Program Semester		
13	Memiliki silabus		
14	Memiliki RPP		
15	Memiliki jadwal tatap muka		

Untuk Format pengamatan kinerja guru menggunakan instrumen berupa PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Rencana Tindakan

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus mampu mengelola waktu secara efisien, baik untuk tugas-tugas sendiri maupun untuk sekolah secara keseluruhan. Sehingga keluhan kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kebiasaan menggunakan waktu yang produktif oleh kepala sekolah diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru, staf administrasi, maupun siswa. Disamping itu perlu menyusun rencana penggunaannya serta pemanfaatan waktu kerja hendaknya di prioritaskan pada kegiatan pengajaran, pembinaan kesiswaan, & pengembangan profesional lainnya di bidang kegiatan lain yang bersifat administratif.

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang diharapkan mampu menciptakan situasi yang kondusif bagi terciptanya kinerja guru yang baik. Dengan kinerja guru yang baik maka diharapkan proses belajar mengajar yang terjadi pun dapat berjalan optimal sehingga memberi hasil yang optimal juga. Prosedur penelitian tindakan sekolah ini terdiri atas dua tahapan (siklus). Tiap siklus dilaksanakan sesuai dengan perubahan yang ingin dicapai. Berpedoman pada refleksi awal tersebut, maka dilaksanakan penelitian dengan prosedur : (a) perencanaan, (b) pelaksanaan tindakan, (c) pemantauan (monitoring), (d) analisis hasil dan refleksi.

Keempat tahapan ini dilaksanakan dalam satu siklus. Apabila dalam pelaksanaan dalam satu siklus belum menunjukkan disiplin, maka peneliti akan melaksanakan tindakan lagi pada siklus berikutnya dengan mengubah hal-hal yang dianggap menghambat. Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru melalui optimalisasi supervisi kepala sekolah guna terciptanya efektivitas proses belajar mengajar di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya.

Rencana Penelitian

Pada awal pelaksanaan siklus, peneliti merancang mengajak guru agar mau meningkatkan disiplin dalam hal waktu dan pengadaan persiapan perangkat administrasi pembelajaran melalui brifing. Pada tahap awal sebelum pelaksanaan siklus, peneliti mempersiapkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengadakan format penelitian
- b. Membuat jadwal supervisi kelas

- c. Membuat jadwal wawancara guru
- d. Membuat jadwal kunjungan antar kelas (*intervisitation*)
- e. Mengamati / mengobservasi kinerja setiap guru
- f. Mengamati penggunaan waktu dalam pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran di kelas
- g. Meminta data hasil evaluasi atau ketercapaian target pembelajaran dari masing-masing guru yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang dicapai. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan kemudian diadakan analisis terhadap data yang didapat kemudian diadakan tindak melalui brifing.

DISKUSI

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian pemotivasian atau pemberian motivasi dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Pada siklus I, Sebanyak 78 orang guru atau sekitar 74,3 % dapat melakukan kerjanya dan guru termotivasi untuk datang di setiap kegiatan yang dilaksanakan. Sebanyak 78 orang guru (74,3%) hadir 10 menit sebelum waktu pembelajaran di mulai sedangkan sisanya yaitu 27 orang guru atau sekitar 25,7% masih kurang termotivasi, kurang disiplin waktu, datang terlambat dan kurang tepat waktu dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Selanjutnya hasil obsevasi menunjukan bahwa 53 orang guru atau sekitar 50% guru belum memiliki perangkat administrasi pembelajaran untuk pererسيان pembelajaran, dan siswanya atau 50% sudah memiliki persiapan pembelajaran atau RPP. Pada siklus II sebanyak 105 orang guru atau 100 % sudah mengalami peningkatan dari sisi kehadiran pada setiap kegiatannya. Berdasarkan hasil observasi sebanyak 78 orang guru atau sekitar 74,3% telah berusaha dan membuat perangkat administrasi persiapan pembelajaran atau RPP. Pada siklus II menunjukan bahwa motivasi guru sudah mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 100%, guru tidak lagi terlambat datang ke sekolah, rata-rata para guru datang 10 menit sebelum pelaksanaan pembelajaran. Dalam hal persiapan perangkat pembelajaran atau RPP para guru sebanyak 79 orang (75%) sudah bisa membuat dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana.

Mengacu pada data yang diperoleh pada Siklus II menunjukan hasil yang cukup signifikan, saat kedatangan ke kelas para guru sudah baik, dalam mengadakan perangkat persiapan pembelajaran sudah baik. Sehingga dengan pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah ternyata dapat meningkatkan kinerja guru sebagai guru yang profesional. Para guru sudah sadar pentingnya meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tupoksinya. Pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi kepada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak pada semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Kepala sekolah menjadi semacam *role model* dalam konstruksi organisasi secara internal. Sehingga dengan pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi yang aktif oleh kepala sekolah ternyata dapat meningkatkan kinerja guru sebagai guru yang profesional. Para guru sudah sadar pentingnya meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tupoksinya. Pemberian motivasi dan pelaksanaan supervisi kepada guru yang dilakukan oleh kepala

sekolah berdampak pada semakin meningkatnya kinerja guru di SMK Negeri Rajapolah Tasikmalaya. Kepala sekolah pada akhirnya wajib memberikan supervise dengan aktif dan periodic, sebagai manifestasi dari *role model*.

DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- KBBI.(2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Jasmani (2013) *Supervisi Pendidikan*. Jakrta: Ar-Ruz Media.
- Mangkunegara, Anwar (2007), *Evaluasi Kinerja SDM* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alphabeta
- Sagala, Saiful.(2012). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung Alfabeta.
- Sardiman, A.M. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Adatama.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*. Malang:Andi
- Suhasaputra, Uhar (2013) *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Press