

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

Fransiska, Wahyudi, Hj.Masluyah Suib

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak

Email: dwi_wijaya89@yahoo.com

Abstract:

This research uses survey method with quantitative approach. The sample is taken from the whole number of population which are 90 teachers. The area of the research is conducted in Government Vocational High School of Business Management Study Program Pontianak. The object of this research is the teachers civil servants who have got the certification. The techniques of analyzes which are used are descriptive and inferential analyzes. The result of the research finds that the contribution of school principal academic supervision and teacher work motivation toward the teacher teaching performance is 26,10% and the rest of 73,90% is influenced by other factors which have not been researched yet; such as, ability, intellectual, attitude, work experience, facility, leadership style, and work environment, and etc. It is recommended that (1) the implementation of school principal academic supervision is still weak so it need to be conducted by the school principal regularly and continuously by using individual and group techniques, (2) The teacher's extrinsic/external motivation needs to be developed with openness minded and willingness of welcomed advices, and (3) the implementation of teaching and learning process have not been running optimally yet, so it need to be improved as well as the teacher's ability to give follow up on learning evaluation in order to reach the maximum teaching and learning target.

Keywords : Academic Supervision , Teacher Work Motivation , Teacher Performance

Ketidakoptimalan capaian hasil pembelajaran siswa SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak pada mata Ujian Nasional Kejuruan, salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja guru yang tidak maksimal. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kompetensi guru SMK selalu dituntut dengan penguasaan keterampilan yang diajarkan, yang sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan peserta didik untuk siap menghadapi dunia kerja dan tantangan globalisasi.

Apabila guru tidak memiliki kompetensi yang standar, peserta didik yang diajar juga akan memiliki kompetensi yang tidak standar pula. Berhasil tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari perilaku nyata yang ditampilkan dimana perilaku tersebut terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang ditargetkan. Hal ini dengan tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Hal ini

senada dengan Isjoni (dalam Firdausi 2012:13) yang menyatakan, ” SMK merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja.” Berbeda dengan pendidikan umum, pendidikan kejuruan mempunyai karakteristik yang berorientasi pada kebutuhan pasar (dunia kerja) atau *demand-driven*; harus selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru, pembelajarannya harus diarahkan pada peningkatan kualitas keterampilan, dan penilaian kemampuan peserta didik harus mengacu pada standar dunia kerja/industri. Prinsip tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan kejuruan yang dirumuskan dalam PP 29 yang kemudian dijabarkan dalam Keputusan Mendikbud No. 0490/U/1990.

Selanjutnya, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 32 ayat 2 mempertegas bahwa pembinaan dan pengembangan profesi meliputi empat kompetensi: (a) pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (b) kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (c) profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru mampu membimbing peserta didik dapat memenuhi standar kompetensi minimal yang seharusnya dikuasai oleh peserta didik (d) sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta

didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, antara lain dengan meningkatkan kompetensinya baik melalui penataran atau pelatihan, memperoleh kesempatan untuk melanjutkan studi yang lebih tinggi lagi, meningkatkan disiplin, pemberian motivasi, pemberian layanan bantuan dan bimbingan melalui supervisi, pemberian penghargaan, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, memiliki tanggung jawab dan kecintaan terhadap profesinya, serta pemberian insentif atau gaji yang layak dengan profesionalitasnya sehingga memungkinkan guru menjadi bergairah dan puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Peran guru sebagai agen pembelajaran yang sangat strategis dalam usaha peningkatan mutu pendidikan, menuntut guru untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara profesional. Disamping itu, guru dipandang sebagai faktor kunci karena guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didiknya dalam proses belajar mengajar di sekolah. Untuk itu peningkatan mutu pendidikan harus diiringi pula dengan kualitas guru. Salah satu tugas utama guru di sekolah adalah mengajar. Mengajar pada dasarnya tidak dapat dipandang sebagai usaha yang sederhana dan mudah karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, dan kemampuan kerja. Kinerja mengajar guru adalah gambaran perilaku yang diperlihatkan guru sewaktu ia melakukan tugas mengajar untuk keberhasilan peserta didiknya. Kinerja mengajar guru juga berkaitan erat dengan cara guru memberikan pelayanan kepada peserta didiknya. Seorang guru yang profesional

dengan kinerja mengajar yang tinggi selalu berusaha menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan sehingga setiap peserta didik dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan berat dimasa mendatang.

Akan tetapi kenyataan dilapangan ditemukan fakta bahwa: Profesionalisme guru di Indonesia masih rendah, banyak guru yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Adakalanya guru membuat persiapan mengajar secara tertulis hanya untuk memenuhi tuntutan administratif, atau disuruh Kepala Sekolah karena akan ada pemeriksaan oleh Pengawas sekolah (Mulyasa 2013:21). Sejalan dengan temuan tersebut, peneliti secara intensif melakukan pengamatan yang hasilnya tidak jauh berbeda dengan pernyataan di atas. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan beberapa praktisi pendidikan SMK, diantaranya adalah Kepala SMK Negeri Pontianak dikaitkan dengan situasi dan kondisi faktual di lingkungan SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru seperti masih ada guru yang belum membuat Penelitian Tindakan Kelas, belum membuat modul pelajaran, belum membuat media pembelajaran inovatif, belum membuat perangkat pengajaran secara lengkap, belum melakukan pengembangan silabus, belum melakukan evaluasi pada akhir pembelajaran.

Dengan demikian fenomena yang terjadi di atas bisa disebabkan oleh banyak faktor. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru

dalam pelaksanaan pembelajaran pada SMK Negeri kelompok tehnologi dan rekayasa kota Pontianak adalah sebesar 42% dan sisanya 58% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk meneliti dari faktor supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen kota Pontianak.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru menyebabkan menurunnya kinerja mengajar guru. Pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan peneliti di SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak, masih ada guru yang memiliki motivasi rendah di sekolah. Guru yang memiliki motivasi rendah adalah guru yang kurang bergairah dalam melakukan tugas, belum memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengadakan perangkat mengajar, tidak menulis bahan ajar dan karya ilmiah, kurang produktif memikirkan dan berperan aktif untuk mengaplikasikan model pembelajaran yang komunikatif dan menyenangkan, jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah, masih terdapat guru yang belum memberdayakan seluruh potensi dirinya secara optimal ketika mengajar di depan kelas, sehingga kinerja mengajarnya dinilai rendah. Maka dari itu, guru dalam meningkatkan kinerjanya dibina melalui supervisi akademik kepala sekolah yang terus menerus untuk memperbaiki kemampuan mengajarnya sehingga guru sebagai aktor utama pendidikan termotivasi untuk menjadi sosok yang kreatif, produktif, progresif, dan akuntabel. Namun pada kenyataannya tidaklah mudah mengajak guru ke arah cita-cita ideal ini. Masih banyak masalah yang dialami oleh guru sehingga menjadikannya pasif dalam mengembangkan pengetahuan dan tidak kreatif melahirkan karya.

Masalah-masalah yang dialami oleh guru inilah yang membutuhkan

tindak lanjut solutif terutama dari kepala sekolah sebagai supervisor secara efektif dan profesional untuk melihat realitas kondisi yang ada. Diharapkan dengan melakukan supervisi akademik, kepala sekolah kemudian melakukan serangkaian tindak lanjut dalam membina guru untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran, dan secara terus menerus memberikan motivasi yang tinggi kepada para guru agar tetap bersemangat dan memiliki kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya membuahkan prestasi yang gemilang. Adapun Glickman (dalam Aswandi, Wahyudi, & Chiar 2009:12) mendefinisikan supervisi akademik sebagai serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Selanjutnya Arikunto dan Yuliana (2013:295) menguraikan bahwa supervisi akademik menitikberatkan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berkaitan dengan lingkup kegiatan pembelajaran. Lebih lanjut, Imron (2011: 6) menegaskan perlunya guru-guru disupervisi secara terus menerus kemampuan profesionalnya sehingga mereka akan memutakhirkan kemampuan profesionalnya. Dengan demikian, esensi supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya. Selain itu, diharapkan guru juga memperbaiki gaya pengajarannya, mengembangkan kualitas diri, dan sadar akan perannya sebagai agen pembelajar untuk membekali peserta didik dengan *soft skill*, *hard skill* dan *life skill* yang kelak sangat bermanfaat bila diterapkan dalam dunia kerja mereka yang kompetitif.

Disamping itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Adapun subkompetensi yang harus

dikuasai oleh kepala sekolah terkait supervisi meliputi: perencanaan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Selama ini dimensi kompetensi supervisi belum dilaksanakan secara optimal oleh para kepala sekolah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan beberapa praktisi pendidikan di SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen kota Pontianak ditemukan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah belum maksimal. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas dan kuantitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas dan tanggungjawab kepala sekolah yang menjadi salah satu alasan minimnya pelaksanaan supervisi di sekolah. Bahkan tidak jarang kepala sekolah hanya menekankan pada aspek administratif kepada guru tanpa memperhatikan pembinaan kompetensi profesionalnya yang jauh lebih penting, serta masih berkutat pada seputar pemenuhan kebutuhan sarana pembelajaran dan bagaimana sekolah dapat meraih nilai ujian nasional yang maksimal. Sedangkan, aktivitas guru dalam proses belajar mengajar belum mendapat perhatian. Mengingat peningkatan kompetensi guru tidak bisa dilakukan secara instan, diharapkan pelaksanaan supervisi dilakukan secara konsisten dan terus menerus. Sebagai supervisor, tentunya kepala sekolah harus mampu memahami karakteristik dan kondisi setiap guru sehingga apa yang menjadi esensi ataupun tujuan supervisi dapat tercapai. Selain itu kepala sekolah juga harus bisa memberikan bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang

sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan sesegera mungkin, serta membuat tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi. Melalui peran kepala sekolah sebagai supervisor tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru dan meningkatkan kinerja mengajar guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian ini berusaha mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu kontribusi supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dengan kinerja mengajar guru (Y), motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja mengajar guru (Y), dan kontribusi antara supervisi akademik kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru (Y) di SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan desain *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*) merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah

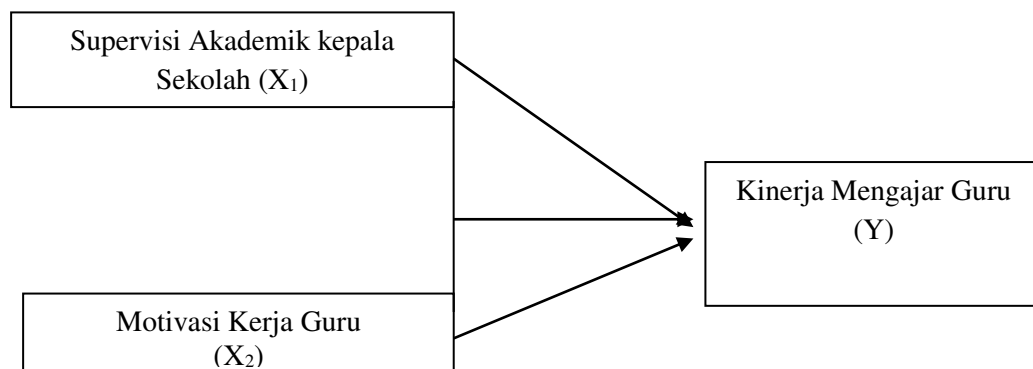
sehingga tujuan mulia pendidikan nasional dapat terwujud nyata.

Dilatar belakangi kondisi saat ini sebagaimana paparan di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan isu utama pertanyaan : seberapa besar kontribusi supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri Kelompok Bisnis Manajemen Pontianak?

terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi/ pernah dilakukan oleh subjek penelitian, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu. Dalam penelitian ini yang dicari adalah besaran kontribusi variabel bebas supervisi akademik kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), terhadap kinerja mengajar guru (Y).

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Menurut tingkat explanasinya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012:11).

Lebih jelas dapat diilustrasikan pada hubungan masing-masing variabel sebagaiberikut



Bagan 1 Paradigma Penelitian Dengan Dua Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012:90), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sedangkan lebih lanjut menurut Asmara U. H (2013: 13): “Populasi adalah objek atau subjek penelitian yang menjadi sumber data.”

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi penelitian yang akan dijadikan objek penelitian dan merupakan sumber data. Menurut Sugiyono (2012:91),” sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Lebih lanjut, Arikunto (2010:107) mengatakan, “sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Sampel dalam penelitian ini adalah guru PNS bersertifikat pendidik di SMK Negeri 1 Pontianak yang berjumlah 43 orang dan guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 3 Pontianak yang berjumlah 47 orang, sehingga secara keseluruhan berjumlah 90 orang guru untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian berupa angket yang disusun berdasarkan definisi operasional variable X_1 , variable X_2 , dan variable Y. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu: Menyusun Indikator Variabel Penelitian Penyusunan instrumen berdasarkan variabel penelitian yaitu variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) dan Kinerja Mengajar Guru (Y). Menyusun kisi-kisi instrument. Dalam menyusun kuesioner ini, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi dengan skala Likert ini peneliti ingin mengetahui

bagaimana gambaran supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, serta kinerja mengajar guru SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ketiga variabel penelitian ini adalah angket skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Angket yang telah disusun, sebelum digunakan terlebih dahulu harus diujicoba validitasnya. Hasil ujicoba tersebut digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang ada di dalam angket. Dengan pertimbangan supaya tidak terjadi penilaian secara subjektif, uji coba angket akan dilakukan di SMK yang berbeda dengan karakteristik yang relevan. SMK yang akan dijadikan tempat uji coba angket adalah SMK Negeri 5 Pontianak.

Kemudian instrumen tersebut diujicobakan kepada anggota populasi diluar sampel penelitian. Sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi (1999:78) bahwa uji coba instrumen dilaksanakan didalam populasi tetapi diluar sampel penelitian. Jumlah instrumen yang diujicobakan sebanyak 30 buah.

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Suharsimi Arikunto: 2010:32). Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka keterangan tertulis, informasi lisan, dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS 19 untuk skor supervisi akademik kepala sekolah seperti pada lampiran 9, pada tabel *statistics* diperoleh jumlah skor = 10095, skor tertinggi=148, skor terendah=64, jangkauan =84, dan rerata (mean)= 112. Jumlah item untuk variabel supervisi akademik kepala

sekolah adalah sebanyak 59 item dan jumlah responden 90 orang. Skor maksimum supervisi akademik kepala sekolah yang dapat diperoleh dari 59 item adalah 295.

Untuk menggambarkan secara lebih jelas, berikut ini disajikan hasil pengukuran kecenderungan umum pada masing-masing variabel dengan menggunakan teknik WMS.

Tabel 1
Skor Rata-rata Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Rata-rata Indikator	Kriteria
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Merencanakan program supervisi akademik	3.99	Baik
	Melaksanakan program supervisi akademik	3.79	Baik
	Menindak lanjuti hasil supervisi akademik	3.88	Baik
Rata-rata Supervisi Akademik Kepala Sekolah		3.89	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) sebesar 3.89, yang jika dikonsultasikan dengan tolok ukur yang telah ditentukan seperti yang tertera pada tabel 1 (Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS) termasuk dalam kategori **baik**. Hal ini berarti pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pada SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak berada pada kategori **baik**.

Adapun deskripsi hasil pengukuran kecenderungan skor responden pada masing-masing sub variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1): rata-rata skor merencanakan program supervisi adalah sebesar 3.99 dengan kategori baik, melaksanakan program supervisi akademik adalah sebesar 3.79 dengan kategori baik, dan menindaklanjuti hasil

supervisi akademik adalah sebesar 3.89 dengan kategori baik.

Analisis item terhadap skor ideal supervisi akademik kepala sekolah ditemukan bahwa sub variabel melaksanakan program supervisi akademik rata-rata skornya terendah (3.79) dibanding dengan dua sub variabel lainnya, terutama pada item nomor 46 yang menggambarkan kepala sekolah membuat rekaman suara ketika observasi di kelas. Sementara itu sub variabel merencanakan program supervisi akademik rata-rata skornya tertinggi (3.99) dibanding dengan dua sub variabel lainnya, terutama pada item nomor 3 yang menggambarkan kepala sekolah mengkomunikasikan program dan jadwal supervisi akademik dengan guru secara tertulis.

Berdasarkan penghitungan SPSS 19 untuk skor motivasi kerja guru seperti pada lampiran 9, pada tabel

statistics diperoleh jumlah skor =8443 , skor tertinggi=123, skor terendah=62 , jangkauan =60 , dan rerata (mean)= 93,81 Jumlah item motivasi kerja guru adalah sebanyak 31 item dan jumlah responden 90 orang. Skor maksimum motivasi kerja guru yang dapat diperoleh dari 31 item adalah 155.

Untuk menggambarkan secara lebih jelas, berikut ini disajikan hasil pengukuran kecenderungan umum pada masing-masing sub variabel Motivasi Kerja Guru dengan menggunakan teknik WMS. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut , dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Skor Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Sub variabel	Rata-rata Indikator	Kriteria
Motivasi	Motivasi Intrinsik/internal	4,36	Sangat tinggi
Kerja Guru	Motivasi Ekstrinsik/eksternal	3,71	Tinggi
Rata-rata Motivasi Kerja Guru		4,03	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan hasil rata-rata nilai keseluruhan item variabel motivasi kerja guru (X_2) sebesar 4,03, yang jika dikonsultasikan dengan tolok ukur yang telah ditentukan seperti yang tertera pada tabel 2 (Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS) termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak termasuk kategori sangat tinggi.

Adapun deskripsi hasil pengukuran kecenderungan skor responden pada masing-masing sub variabel motivasi kerja guru (X_2) : rata-rata skor motivasi instrinsik/internal adalah sebesar 4.36 dengan kategori sangat tinggi, dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah sebesar 3.71 dengan kategori tinggi.

Analisis item terhadap skor ideal motivasi kerja guru ditemukan bahwa sub variabel motivasi ekstrinsik/eksternal rata-rata skornya terendah (3.71) dibanding dengan sub variabel motivasi intrinsik/internal,

terutama pada item nomor 25 yang menggambarkan hasil pekerjaan guru memperoleh pujian dari orang lain, guru bekerja lebih baik lagi. Sedangkan sub variabel intrinsik/internal rata-rata skornya tertinggi (4.36) dibanding dengan sub variabel ekstrinsik/eksternal, terutama ditemukan pada item nomor 16 yang menggambarkan tugas yang diberikan atasan diselesaikan guru tepat waktu.

Berdasarkan perhitungan SPSS 19 untuk skor kinerja mengajar guru seperti pada lampiran 9, pada tabel *statistics* diperoleh jumlah skor= 5943, skor tertinggi=79 , skor terendah=44 , jangkauan=35 , dan rerata (mean)= 66,03. Jumlah item variabel kinerja mengajar guru adalah 21 item dan jumlah responden 90 orang. Skor maksimum kinerja mengajar guru yang dapat diperoleh dari 21 item adalah 105.

Untuk menggambarkan secara lebih jelas, berikut ini disajikan hasil pengukuran kecenderungan umum pada masing-masing sub variabel Kinerja Mengajar Guru dengan menggunakan teknik WMS. Hasil yang diperoleh dari

perhitungan tersebut , dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Skor Rata-rata Variabel Kinerja Mengajar Guru

Variabel	Sub Variabel	Rata-rata Indikator	Kriteria
Kinerja Mengajar Guru	Kemampuan merencanakan pembelajaran	4.32	Sangat tinggi
	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	3.90	Tinggi
	Kemampuan menilai hasil belajar	3.70	Tinggi
Rata-rata Kinerja Mengajar Guru		3.97	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) sebesar 3.97, yang jika dikonsultasikan dengan tolok ukur yang telah ditentukan seperti yang tertera pada tabel 3 (Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS) termasuk dalam kategori **tinggi**. Hal ini menunjukkan kinerja mengajar guru pada SMK Negeri kelompok Bisnis Manajemen Pontianak berada pada kategori **tinggi**.

Adapun deskripsi hasil pengukuran kecenderungan skor responden pada masing-masing sub variabel kinerja mengajar mengajar guru (Y) : rata- rata skor kemampuan merencanakan pembelajaran sebesar 4.32 dengan kategori sangat tinggi, kemampuan melaksanakan pembelajaran sebesar 3.90 dengan kategori tinggi, dan kemampuan menilai hasil belajar sebesar 3.70 dengan kategori tinggi. Analisis item terhadap skor ideal kinerja mengajar guru ditemukan bahwa sub variabel kemampuan menilai hasil belajar rata-rata skornya terendah (3.70) dibanding dengan dua sub variabel lainnya, terutama pada item nomor 20 menggambarkan penggunaan hasil

penilaian. Sementara itu sub variabel kemampuan merencanakan pembelajaran rata-rata skornya tertinggi (4.32) dibanding dengan dua sub variabel lainnya, terutama pada item nomor 1 yang menggambarkan kesesuaian antara membuat rumusan tujuan pembelajaran dengan kompetensi dasar mata pelajaran.

Pembahasan

Dari temuan penelitian diketahui bahwa secara umum supervisi akademik kepala sekolah pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak berada dalam kategori **tinggi** dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.89 dan hasil tersebut terukur dari masing-masing sub variabel supervisi akademik kepala sekolah , yaitu merencanakan program supervisi akademik dengan nilai rata-rata sebesar 3.99, melaksanakan program supervisi akademik dengan nilai rata-rata sebesar 3.79, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik dengan nilai rata-rata sebesar 3.88. Ini artinya kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik tergolong **tinggi**. Tingginya skor rata-rata sub variabel supervisi akademik

ditunjukkan oleh kepala sekolah yang sering mengadakan rapat-rapat pembinaan untuk memperbaiki kualitas guru dalam kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah sering memfasilitasi guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan atau penataran-penataran dan pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Sedangkan sub variabel melaksanakan supervisi akademik lebih rendah daripada skor rata-rata menindaklanjuti hasil supervisi akademik. Ini berarti bahwa sub variabel melaksanakan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan lain yang dilakukan oleh kepala sekolah, disamping tanggung jawab kepemimpinan instruksional atau pengajaran, kepala sekolah juga harus menyelesaikan pekerjaan lain, dan diantara itu semua pekerjaan administratif termasuk yang dominan.

Oleh karena itu, sub variabel melaksanakan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah harus ditingkatkan lagi agar guru lebih mudah memahami kurikulum dan mengatasi problema yang dialami siswa. Hal ini membuktikan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap pemahaman guru tentang kurikulum yang diterapkan dan mengatasi problema yang dialami siswa. Sementara itu skor rata-rata indikator membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah bila dibandingkan dengan indikator lain memiliki skor rata-rata rendah. Rendahnya skor rata-rata indikator membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum menunjukkan peran kepala sekolah yang belum optimal. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai supervisor pengajaran di sekolah harus meningkatkan lagi perannya dalam membimbing guru agar guru lebih mudah memahami dan menerapkan

kurikulum.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa secara umum motivasi kerja guru pada SMK Negeri Kelompok Bisnis Manajemen Pontianak berada dalam kategori **sangat tinggi** dengan keseluruhan sebesar 4.03. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dari dalam diri guru lebih tinggi dengan nilai rata-rata 4.36 berada dalam kategori **sangat tinggi** bila dibanding dengan motivasi ekstrinsik dari luar diri guru dengan nilai rata-rata 3.71 yang berada dalam kategori **tinggi**. Dengan demikian, motivasi ini harus terus dijaga dan dikembangkan terus oleh guru karena merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru dalam menjalankan tugas mengajarnya. Berkaitan dengan hal ini, Hamzah B. Uno (2012: 67) mengemukakan:

Motivasi intrinsik antara lain meliputi kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Skor rata-rata motivasi ekstrinsik lebih rendah bila dibanding dengan skor rata-rata motivasi intrinsik, meskipun secara umum tergolong kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari luar diri guru itu sendiri masih kurang optimal. Pemberian motivasi oleh pimpinan atau teman perlu ditingkatkan lagi, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi, maka dengan bekerja satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Berkaitan dengan ini,

Koonz, Wehrich, Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Robbins dalam Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa: Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan suatu keinginan yang menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan.

Pada awalnya dari mata rantai motivasi inilah dimulai dengan kebutuhan yang terpenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkitan kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai oleh karyawan atau bawahan. Lalu upaya yang diarahkan terdiri dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan. Ini tercermin dari motivasi kerja guru yang dimiliki di lingkungan SMK Negeri kelompok bisnis manajemen sebagai berikut: 1) Guru telah mengajar mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. 2) Guru telah berusaha untuk datang mengajar setiap jam pelajarannya. 3) Guru tidak suka membiarkan saja apabila ada siswa yang kurang mengerti dengan pelajaran yang diberikan. 4) Guru suka berusaha keras menguasai materi yang diajarkan.

Motivasi ekstrinsik yang dimiliki guru untuk indikator bekerja dengan harapan memperoleh insentif bila dibanding dengan indikator lainnya tergolong rendah. Ini tercermin dari motivasi kerja yang dimiliki di lingkungan SMK sebagai berikut: 1.) Merasa bangga menjadi seorang guru tanpa mempertimbangkan pendapatan karena hanya untuk pengabdian. 2.) Guru semangat mengajar jam tambahan untuk siswa kelas XII, walaupun tidak diberi insentif. Skor rata-rata indikator senang memperoleh pujian bila dibandingkan dengan indikator lain memiliki skor rata-rata paling rendah,

tercermin dari motivasi yang dimiliki guru SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak sebagai berikut: 1.) Guru senang bekerja lebih keras lagi jika hasil pekerjaannya mendapatkan pujian dari atasan atau teman sejawat. 2.) Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama bagi guru.

Rendahnya skor rata-rata senang mendapat pujian menunjukkan motivasi berprestasi guru yang belum optimal. Ini berarti motivasi berprestasi guru masih perlu ditingkatkan lagi agar prestasi kerjanya juga meningkat. Hasil penelitian Mc Clelland (dalam Uno 2012: 70) yang berkaitan dengan hal ini mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah cenderung memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

Dari temuan penelitian diketahui bahwa secara umum kinerja mengajar guru SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak berada dalam kategori **tinggi** dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 3.97. Hasil tersebut terukur dari masing-masing sub variabel kinerja mengajar guru, yaitu kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran dengan skor rata-rata sebesar 4.32 berada dalam kategori **sangat tinggi**, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan skor rata-rata sebesar 3.90 berada dalam kategori **tinggi**, dan kemampuan guru dalam menilai hasil belajar dengan skor rata-rata 3.70 berada dalam kategori **tinggi**. Dalam bidang evaluasi penilaian pembelajaran adalah yang rendah bila dibanding dengan kemampuan guru dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi penilaian pembelajaran merupakan hal penting yang perlu mendapat perhatian guru

dikarenakan memiliki fungsi sebagai berikut: 1.) Fungsi edukatif, evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keseluruhan sistem dan/atau salah satu subsistem pendidikan. 2.) Fungsi institusional, evaluasi berfungsi mengumpulkan informasi akurat tentang input dan output pembelajaran disamping proses pembelajaran itu sendiri, 3.) Fungsi diagnostik, dengan evaluasi dapat diketahui kesulitan masalah yang sedang dihadapi siswa dalam proses belajarnya. 4.) Fungsi administratif, evaluasi menyediakan data tentang kemajuan belajar siswa, yang pada gilirannya berguna untuk memberikan sertifikat (tanda kelulusan) dan melanjutkan studi lebih lanjut dan/atau kenaikan kelas. 5.) Fungsi kurikuler, evaluasi berfungsi menyediakan data dan informasi yang akurat dan berdayaguna bagi pengembangan kurikulum. 6.) Fungsi manajemen, komponen evaluasi merupakan bagian integral dalam sistem manajemen, hasil evaluasi berdayaguna sebagai bahan bagi pimpinan untuk membuat keputusan manajemen pada semua jenjang manajemen. Skor rata-rata kemampuan perencanaan pembelajaran tergolong sangat tinggi namun belum diterapkan secara maksimal. Oleh sebab itu, seorang guru seharusnya memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran karena dengan perencanaan yang baik akan dapat mencapai target yang diharapkan.

Adapun kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran seperti menentukan metode dan pendekatan pembelajaran masih belum optimal, sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi agar prestasi kerja guru tersebut juga meningkat. Dasar pemilihan metode mengajar terdiri dari: 1.) Relevansi dengan tujuan pelajaran 2.) Relevansi dengan materi pelajaran. 3.) Relevansi dengan kemampuan guru. 4.) Relevansi dengan keadaan siswa. 5.) Relevansi

dengan kelengkapan / fasilitas sekolah. Sementara itu, skor rata-rata kemampuan pelaksanaan pembelajaran masih belum optimal walaupun skor rata-ratanya tergolong tinggi. Itulah sebabnya, seorang guru harus memiliki kemampuan yang lebih dalam pelaksanaan pembelajaran karena dalam pelaksanaan pembelajaran merupakan proses terjadinya interaksi antara guru dengan peserta didik dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu guru harus meningkatkan lagi kemampuannya dalam pelaksanaan pembelajaran, baik melalui kegiatan penataran, pelatihan, MGMP, seminar, diskusi ilmiah, dan simposium.

Skor rata-rata indikator pengelolaan kelas bila dibandingkan dengan indikator lain memiliki skor rata-rata paling tinggi. Ini tercermin dalam melaksanakan pembelajaran di lingkungan SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak sebagai berikut: 1.) Guru telah memahami konsep pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna. 2.) Guru melakukan interaksi dengan peserta didik sebagai fasilitator. 3.) Guru telah memberikan penguatan atau pujian terhadap segala upaya positif yang dilakukan peserta didik. Kenyataan yang terjadi di lingkungan SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak, rendahnya skor rata-rata penggunaan media dan sumber belajar menunjukkan kemampuan pelaksanaan pembelajaran yang belum optimal. Ini berarti penggunaan alat bantu dalam pembelajaran dan sumber belajar perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Kemampuan memanfaatkan sumber belajar dan menggunakan media tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual, tetapi

hendaknya guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya. Adapun fungsi utama alat bantu dalam proses belajar mengajar sebagai berikut: 1.) Sebagai alat bantu untuk mewujudkan situasi belajar mengajar yang efektif. 2.) Penggunaannya integral dengan tujuan dan isi pelajaran. 3.) Mempermudah peserta didik dalam memahami materi ajar yang diberikan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1.) Supervisi akademik kepala sekolah yang dilaksanakan di SMK Negeri kota Pontianak khususnya kelompok bisnis manajemen, 2.) Motivasi kerja guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak yang diukur dari aspek. 3.) Kinerja mengajar guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak yang diukur melalui (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) menilai hasil belajar termasuk kategori tinggi. 4.) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak sebesar 29,29 %. Ini berarti tingkat kinerja mengajar guru dapat dijelaskan 29,29 % melalui supervisi akademik kepala sekolah. 5.) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak sebesar 31,31 %. Ini berarti tingkat kinerja mengajar guru dapat dijelaskan 31,31% melalui motivasi kerja guru. 6.) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan

motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri kelompok bisnis manajemen Pontianak sebesar 26,1%. Ini berarti bahwa tingkat kinerja mengajar guru dapat dijelaskan melalui tingkat supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sisanya 73,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ditemukan bahwa supervisi akademik kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya, penulis menyarankan agar kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara teratur dan terus menerus, terutama dalam hal membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah dengan menggunakan pendekatan kekeluargaan, sehingga permasalahan yang timbul bisa diatasi. Demikian juga halnya guru, sebaiknya guru dapat menjadikan supervisi sebagai suatu kebutuhan, agar proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik. Lebih lanjut dalam pembahasan tentang motivasi kerja guru ditemukan bahwa motivasi kerja guru termasuk kategori sangat tinggi, namun untuk indikator senang memperoleh pujian yang termasuk motivasi ekstrinsik masih perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah, karena merupakan bagian motivasi berprestasi guru. Maka penulis menyarankan sebaiknya guru dapat meningkatkan motivasi kerjanya, tidak hanya dipengaruhi dari faktor dalam dirinya saja (motivasi intrinsik) tetapi yang tidak kalah penting adalah faktor dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik); seperti sikap terbuka dan mau menerima masukan merupakan faktor yang dibutuhkan dalam proses ini.

Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan memperdalam

variabel-variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat mengetahui besar kontribusinya pada kinerja mengajar guru. Hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan sumbangan yang positif bagi sekolah menengah kejuruan(SMK) dalam menghadapi era kompetitif dimasa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., Yuliana, L. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asmara, U. H. 2013. *Penelitian Kuantitatif*. Pontianak: Fahrana Bahagia.
- Aswandi, Wahyudi, & Chiar. 2009. *Bahan Ajar Pelatihan Kompetensi Supervisi Akademik Dan Kompetensi Supervisi Manajerial*. Pontianak: Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru dan Pengawas Rayon 20 Universitas TanjungPura Pontianak.
- Firdausi, A., Barnawi. 2012. *Profil Guru SMK Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Imron, Ali. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003. Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Uno, H.B. dan Nina, L. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. 1999. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Hubungannya dengan Unjuk Kerja Guru di SD Negeri Kotamadya Malang*. PPS IKIP Malang. Tesis tidak dipublikasikan