

Supervisi Akademik Pengawas Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Elar Kabupaten Manggarai Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur

Leonardus Jafar

Mahasiswa Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Fakultas Pascasarjana,
Universitas Negeri Jakarta,
Email : Jafarleonardus@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Elar, Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Elar yang berjumlah 27 orang. Sedangkan cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan catatan lapangan. Analisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa hasil observasi kompetensi motivasi kerja guru yang dikumpulkan melalui angket sedangkan data kualitatif berupa hasil catatan lapangan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Elar. Pelaksanaan penelitian ini dikembangkan sebatas pada masalah bentuk-bentuk dan proses pelaksanaan pemberian supervisi akademik oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk Meningkatkan intensitas motivasi kerja guru melalui pelaksanaan supervisi akademik pada guru di SMA Negeri 1 Elar tahun 2018. Hasil penelitian membuktikan bahwa, jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 437 dengan rata-rata 67,43 kategori cukup, pada siklus I, jumlah skor meningkat menjadi 498 dengan rata-rata 77 kategori baik, dan pada siklus II kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 578 dengan rata-rata 89 kategori amat baik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Elar.

Kata Kunci : *Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Guru*

Abstract

This research is a school action research conducted at SMA Negeri 1 Elar, East Manggarai Regency, East Nusa Tenggara Province. The population in this study were all teachers at State Senior High School 1 Elar, totaling 27 people. While the method of collecting data in this study uses observation and field notes. Analysis of the data collected in this study, namely quantitative data and qualitative data. Quantitative data is in the form of observations of teachers' work motivation competencies collected through questionnaires while qualitative data is in the form of field notes. The problem underlying this research is the low work motivation of teachers at SMA Negeri 1 Elar. The implementation of this research was limited to the problems of the forms and implementation process of providing academic supervision by the principal to increase teacher motivation. The aim of this research was to increase the intensity of work motivation. teachers through the implementation of academic supervision of teachers at SMA Negeri 1 Elar in 2018. The results of the study proved that, the total score for the pre-cycle assessment was 437 with an average of 67.43 in the sufficient category, in cycle I, the total score

increased to 498 with an average 77 categories were good, and in cycle II it increased again with a total score in cycle II of 578 with an average of 89 very good categories. Based on the results of this study it can be concluded that through academic supervision can increase the work motivation of teachers at SMA Negeri 1 Elar.

Keywords: *Academic Supervision, Teacher Work Motivation*

PENDAHULUAN

Berdasarkan kajian literatur dari berbagai sumber artikel, Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu tentang “Supervisi Akademik Pengawasan Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik. 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 perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba canggih di era digital sekarang ini (Artin, 2017).

Salah satu hal penting dalam rangka meningkatkan kualitas atau kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas output pendidikan adalah motivasi kerja guru. Hasrat-hasrat yang muncul dari dalam diri sebagai keinginan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik tersebut merupakan motivasi kerja. Berdasarkan atas pandangan-pandangan tersebut, maka motivasi kerja guru dianggap sebagai pintu dari optimalnya kinerja guru, sebab motivasi merupakan pendorong awal dalam diri guru untuk melakukan kerja yang terbaik. Tanpa adanya motivasi kerja, segala program yang dikembangkan sekolah tidak akan mampu berhasil dalam mendorong terciptanya guru-guru yang mampu memerankan fungsi kependidikannya dengan baik, sehingga output sekolah akan merosot (Asriati, n.d.).

Pentingnya pengawas sekolah sebagai Roh Pendidikan. Peran pengawas sekolah adalah penjamin terselenggaranya pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Hal ini tertuang dalam Permendikbud No. 28 Tahun 2018. Pengawas memiliki fungsi; baik fungsi akademik maupun fungsi manajerial. Sesuai dsengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No mor 21 Tahun 2010, pasal 5 bahwa Tugas pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan pen gawasan akademik dan pengawasan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendi kan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan program kepengawasan di daerah khusus (Astuti, 2017).

Supervisi yang baik membentuk suatu jenis model yang harus ada di seluruh bagian organisasi. Supervisor yang memahami pekerjaannya memperlakukan semua staf dan karyawan dengan hormat, fokus pada kebutuhan profesional dan pribadi serta pengembangan kompetensi orang yang mereka awasi, dan menginspirasi antusiasme untuk pekerjaan dan loyalitas terhadap visi dan misi organisasi. Dan supervisor harus mampu bekerja bersama dalam memecahkan masalah untuk organisasi peningkatan mutu pendidikan dan layanan masyarakat, jenis pengawasan ini masuk akal tidak hanya secara praktis, tetapi secara filosofis. Hubungan pengawasan kemitraan yang suportif mencerminkan (Baharuddin, 2019).

Cita-cita demokratis dan humanistik, mencontohkan serta mempromosikan jenis hubungan yang harus dikembangkan oleh staf dan relawan satu sama lain dan dengan beserta program. Pada saat yang sama, supervisor di sebagian besar organisasi memiliki tanggung jawab yang lebih tidak sekedar

dukungan dan nasihat. Pelaksanaan supervisi dapat menjadi bagian dalam upaya meningkatkan Motivasi kerja guru. Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat juga motivasi sebagai salah satu tujuan supervisi akademik atau supervisi pembelajaran, dimana dijelaskan bahwa Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Chadijah, 2019).

Dalam kaitannya dengan merdeka belajar, supervisi yang dilakukan oleh supervisor selain mengamati tahapan-tahapan pembelajaran seperti kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup, menurut saya, supervisor juga mengamati beberapa hal seperti:

1. Guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik.
2. Guru menghargai perbedaan individual peserta didik.
3. Guru melakukan pembelajaran sesuai dengan minat dan kemampuan peserta didik (pembelajaran terdiferensiasi).
4. Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya atau menyampaikan pendapat.
5. Tidak ada perundungan di dalam kelas.
6. Guru mengintegrasikan nilai-nilai budi pekerti atau karakter pelajar Pancasila dalam pembelajaran.
7. Guru melakukan pembelajaran dengan paradigma baru/berpusat kepada peserta didik.
8. Guru menyajikan materi secara kontekstual.
9. Guru merangsang peserta didik berpikir kritis.
10. Guru melakukan penilaian proses selama pembelajaran.

Supervisor bebas menyusun instrumen yang akan digunakan untuk melakukan supervisi. Intinya bisa meng-cover atau menilai hal-hal yang disebutkan di atas. Walau demikian, dalam kegiatan supervisi, supervisor itu sendiri adalah "instrumen utama" observasi pembelajaran. Indera tubuh seperti mata dan telinga bisa digunakan sebagai instrumen observasi (Hermawan, 2020).

Oleh karena itu, selain menggunakan instrumen yang biasanya sudah baku dan bersifat kuantitatif (misalnya menggunakan angka/skala penilaian), supervisor juga membuat catatan atau jurnal pelaksanaan observasi/supervisi yang akan mendukung objektivitas dan akurasi hasil supervisi.

Supervisor pun sangat disarankan menggunakan video untuk merekam kegiatan observasi dan jadikan sebagai bahan diskusi peningkatan mutu pembelajaran dengan guru yang disupervisi (Wandra et al., 2021).

Berdasarkan kepada uraian di atas, maka perlu digarisbawahi bahwa supervisi yang dilakukan pada konteks merdeka belajar pada dasarnya sama saja dengan supervisi pembelajaran pada umumnya, hanya dikembangkan kepada penguatan paradigma guru pada pembelajaran yang menjadikan peserta didik sebagai subjek pembelajaran yang mampu berpikir kritis (INDONESIA, 2006).

Berdasarkan hasil survey melalui wawancara yang dilakukan di SMA Negeri 1 Elar, terdapat temuan awal dimana masih terdapat cukup banyak guru yang memiliki motivasi kerja yang kurang, diukur dari: (1) Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan, (2) Antusias kerja guru dalam mengembangkan dan melaksanakan program pendidikan maupun dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan tugas lainnya; (3) Kesesuaian pekerjaan guru terhadap standar kerja, (4) Semangat juang guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, (5) Konsistensi kerja guru ketika tanpa

pengawasan, dan (6) Ekspresi kebahagiaan guru ketika menyelesaikan tugas dan komitmen pendidikan di sekolah (Rolialis, n.d.).

Kondisi ini cukup berdampak pada masih kurangnya keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah, yang dilihat berdasarkan (1) Ketercapaian target kualitas pembelajaran berdasarkan KKM yang ditetapkan, dimana masih terdapat 35% siswa yang belum tuntas belajar; (2) Rendahnya inovasi-inovasi program pendidikan yang dilaksanakan guru seperti inovasi model pembelajaran yang dikembangkan melalui penelitian tindakan; (3) Kurangnya Motivasi kerja guru, dimana masih terdapat banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu serta kualitas kerja administrative yang kurang baik; (4) Rendahnya daya saing guru dalam mengembangkan program-program pendidikan di sekolah termasuk dalam pengembangan kurikulum. Berdasarkan atas konsep-konsep dan kondisi yang ditemukan di lapangan, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian tentang “Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Supervisi Akademik Pada SMA Negeri 1 Elar Tahun 2021” (Hartono, 2019).

METODE

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah yang terdiri dari dua siklus peneliti bersama guru membuat perencanaan yang berkaitan dengan pembuatan instrumen penelitian. Instrumen tersebut dibuat berdasarkan pada indikator yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional. Hasil pemantauan sebagai berikut:

Pembuatan format penilaian pra-KBM sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tujuan pembelajaran
2. Menentukan materi sesuai dengan kompetensi yang telah ditentukan
3. Mengorganisasikan materi berdasarkan urutan dan kelompok
4. Mengalokasikan waktu
5. Menentukan metode pembelajaran yang sesuai
6. Merancang prosedur pembelajaran
7. Menentukan sumber belajar yang sesuai (berupa buku, modul, program komputer dan sejenisnya)
8. Menentukan teknik penilaian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Elar yang berjumlah 27 orang guru. Mengingat jumlah populasinya sedikit, maka peneliti menetapkan seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, adapun setiap siklus dilakukan dalam 2 kali pertemuan. Sedangkan cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan catatan lapangan. Analisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa hasil observasi kompetensi motivasi kerja guru yang dikumpulkan melalui angket sedangkan data kualitatif berupa hasil catatan lapangan. Prosedur kerja dalam penelitian tindakan ini dilaksanakan dalam dua siklus kegiatan yaitu siklus I, dan II. Masing-masing siklus terdiri dari empat tahap kegiatan, yaitu: (1) menyusun rencana tindakan; (2) melaksanakan tindakan; (3) melakukan observasi; dan (4) membuat analisis dilanjutkan dengan refleksi (Karsono, n.d.).

Setelah data terkumpul melalui observasi dengan menggunakan angket, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor yang Diperoleh}}{\text{Skor Masimum}} \times 100\%$$

(Ridwan dalam Asriati, 2016)

Tabel 1. Interval Penilaian Motivasi Kerja Guru

Kategori	Nilai
Amat Baik	80 s/d 100
Baik	68 s/d 79
Cukup	58 s/d 67
Kurang	≤ 57

Berdasarkan instrumen tersebut, guru akhirnya membuat perencanaan pembelajaran yang alurnya sama dengan instrumen supervisi tersebut. Berdasarkan data yang dikumpulkan, ternyata hampir semua guru dapat membuat perencanaan tersebut, tetapi hasilnya jika kita ukur dengan indikator yang telah ditetapkan masih ada yang kurang (Khobir et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penilaian motivasi kerja guru melalui supervisi akademik, dapat dilihat pada kondisi awal (prasiklus) terjadi peningkatan yang signifikan antara data prasiklus kesiklus I dan siklus I ke siklus II. Hasil analisis penilaian motivasi guru melalui supervisi akademik dapat dilihat sebagai berikut:

Data Awal motivasi Kerja Guru

Adapun data awal (prasiklus) tentang motivasi kerja guru sebelum dilakukan supervisi akademik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Awal Motivasi Kerja Guru (Prasiklus)

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	27	108	70	64,81	Cukup
2	Antusiasme dalam bekerja	27	108	72	66,67	Cukup
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	27	108	80	74,07	Baik
4	Semangat Juang dalam Bekerja	27	108	74	68,52	Baik
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	27	108	68	62,96	Cukup
6	Perasaan Bahagia	27	108	73	67,59	Cukup
Total				437	67,43	Cukup
Rata – Rata					67	
Kategori						Cukup

Berdasarkan penilaian motivasi kerja guru pada kondisi awal (prasiklus) dapat diketahui bahwa, skor pemerolehan berada pada angka 68 s/d 80, sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 62,96 s/d 74 dengan kriteria cukup dan baik. Pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 70 dengan rata-rata sebesar 64,81 dengan kategori cukup. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 72 dengan rata-rata 66,67 dengan kategori cukup. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 80 dengan rata-rata 74,07 dengan kategori baik. Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 74 dengan rata-rata 68,52 dengan kategori baik. Indikator 5 memperoleh skor penilaian sebesar 68 dengan rata-rata 62,96 dengan kategori cukup, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 73 dengan rata-rata 67,59 dengan kategori cukup. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada data awal sebesar 437 dengan rata-rata 67 kategori cukup (Purwanto, 2010).

Data Siklus I

Hasil penilaian motivasi kerja guru setelah dilakukan supervisi akademik pada siklus I di SMA Negeri 1 Elar secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Skala Motivasi Kerja Guru Secara Klasikal Siklus I

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	27	108	84	77,78	Baik
2	Antusiasme dalam bekerja	27	108	76	70,37	Baik
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	27	108	82	75,93	Baik
4	Semangat Juang dalam Bekerja	27	108	76	70,37	Baik
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	27	108	80	74,07	Baik
6	Perasaan Bahagia	27	108	100	92,59	Amat Baik
Total				498	77,02	Baik
Rata - Rata					77	
Kategori						Baik

Berdasarkan analisis data di atas dapat diketahui bahwa hasil penilaian motivasi kerja guru mengalami peningkatan hal ini dibuktikan oleh skor pemerolehan berada pada angka 76 s/d 100, sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 70,37 s/d 100 dengan kriteria baik dan amat baik.

Pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 84 dengan rata-rata sebesar 77,78 dengan kategori baik. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 76 dengan rata-rata 70,37 dengan kategori baik. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 82 dengan rata-rata 75,93 dengan kategori baik. Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 76 dengan rata-rata 70,37 dengan kategori baik. Indikator 5 memperoleh skor penilaian sebesar 80 dengan rata-rata 74,07 dengan kategori baik, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 100 dengan rata-rata 92,59 dengan kategori amat baik. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada siklus I sebesar 498 dengan rata-rata 77 kategori baik (Murniati, 2019).

Data Siklus II

Hasil penilaian motivasi kerja guru setelah dilakukan supervisi akademik pada siklus II di SMA Negeri 1 Elar secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	27	108	98	90,74	Amat Baik
2	Antusiasme dalam bekerja	27	108	93	86,11	Amat Baik
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	27	108	94	87,04	Amat Baik
4	Semangat Juang dalam Bekerja	27	108	91	84,26	Amat Baik
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	27	108	96	88,89	Amat Baik
6	Perasaan Bahagia	27	108	106	98,11	Amat Baik
Total				578	89,20	Amat Baik
Rata - Rata					89	Amat Baik
Kategori						Amat Baik

Berdasarkan analisis data diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian motivasi kerja guru kembali mengalami peningkatan pada siklus II, hal ini dibuktikan oleh skor pemerolehan berada pada angka 91 s/d 106 , sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 84,26 s/d 98,15 dengan kriteria amat baik. pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 98 dengan rata-rata sebesar 90,74 dengan kategori amat baik. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 93 dengan rata-rata 86,4 dengan kategori amat baik. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 94 dengan rata-rata 87,04 dengan kategori amat baik. Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 91 dengan rata-rata 84,26 dengan kategori amat baik. Indikator 5 memperoleh skor penilaian sebesar 96 dengan rata-rata 88,89 dengan kategori amat baik, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 106 dengan rata-rata 98,19 dengan kategori amat baik. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada siklus II sebesar 578 dengan ratarata 89 kategori amat baik (Slameto, 2016).

Rekapitulasi Peningkatan Motivasi Kinerja Guru

Data rekapitulasi peningkatan motinasi kinerja guru dilihat dari prasiklus ke siklus I dan II yang diperoleh berdasarkan hasil observasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rekapitulasi peningkatan dari skor dasar ke siklus I dan II

	Prasiklus	Siklus I	Siklus II
Jumlah Guru	27	27	27
Jumlah Skor	437	498	578
Rata-rata	67	77	89
Kategori	Cukup	Baik	Amat Baik

Berdasarkan analisis data diatas, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan motivasi kinerja guru dari prasiklus ke siklus I dan dari siklus I ke siklus II di SMA Negeri 1 Elar. Hal ini dibuktikan oleh jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 437 dengan rata-rata 67,43 kategori cukup, pada siklus I, jumlah skor meningkat menjadi 498 dengan rata-rata 77 kategori baik, dan pada siklus II, kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 578 dengan rata-rata 89 kategori amat baik. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Karsono (2016) menyatakan bahwa dengan menerapkan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru hal ini di buktikan dengan data sebagai berikut; hasil penilaian pada siklus I sebesar 77% dengan kategori baik dan pada siklus II meningkat menjadi 89% dengan kategori baik. Sementara itu, Baharuddin (2019) menyatakan bahwa dengan menerapkan supervisi akademik dapat meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun model pembelajaran, hal ini dibuktikan oleh hasil penilaian terhadap penyusunan model pembelajaran buatan guru dapat terlihat secara rata-rata memperoleh nilai 89 dengan persentase 89 % dalam kategori amat baik (Sumarni & Tamsah, 2017).

Selain motivasi kinerja guru, menurut Rusyan dkk (2000) faktor yang mendukung kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. 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 gurumemiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru
2. Lingkungan Kinerja guru Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
 - a. Lingkungan socialpsikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
 - b. Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru.
3. Tugas dan tanggung jawab guru. Adapun tugas dan tanggung jawab guru meliputi:
 - a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guruharus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
 - d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
 - e. Optimalisasi kelompok kerja guru.

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti simpulkan dengan menerapkan supervisi akademik berhasil meningkatkan motivasi kerja guru (Sutiyah, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian penelitian di atas, peneliti simpulkan bahwa dengan upaya melakukan supervisi akademik di SMA Negeri 1 Elar dapat meningkatkan motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil sebagai berikut: jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 437 dengan rata-rata 67,43 kategori cukup, pada siklus I, jumlah skor meningkat menjadi 498 dengan rata-rata 77 kategori baik, dan pada siklus II, kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 578 dengan rata-rata

89 kategori amat baik.

Ada empat hal yang dikemukakan dalam penelitian tindakan ini, yakni simpulan tentang: (1) Peningkatan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, (2) Peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, (3) Peningkatan kinerja guru dalam menilai prestasi belajar, (4) Peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Artin, A. (2017). Pengelolaan Supervisi Akademik Oleh Pengawas Sekolah Dasar Guna Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Lingkungan TK/SD se Kecamatan Balongpanggung. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 17(3).
- Asriati, A. (n.d.). Menerapkan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Heads Together (Nht) untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Kelas Ivb Sdn 011 Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. *Primary*, 5(3), 198–206.
- Astuti, A. D. (2017). Effect Of Motivation And Discipline Work On The Performance Of Primary School Teachers In Cilacap District. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160.
- BAHARUDDIN, B. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Memilih Model Pembelajaran Melalui Kegiatan Supervisi Akademik di Sekolah Dasar Negeri 004 Dusun Tua Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(1), 53–60.
- Chadijah, C. (2019). Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Mandiri Guru SD Kota Lhokseumawe. *Jurnal Serambi Akademica*, 7(3), 321–327.
- Hartono, H. (2019). Supervisi berkala dalam upaya meningkatkan pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) se Kecamatan Driyorejo Tahun 2018. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 19(1).
- Hermawan, D. (2020). Supervisi yang Efektif dalam Perspektif Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kudus. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 153–168.
- INDONESIA, P. R. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Karsono, K. (n.d.). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir. *Primary*, 5(3), 645–656.
- Khobir, K., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 83–96.
- Murniati, A. R. (2019). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Ipa Pada Smp Negeri 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).
- Purwanto, N. (2010). Psikologi Pendidikan: Bandung: PT Remaja Rosdakarya. *Oemar Hamalik*.
- Rolialis, R. (n.d.). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Supervisi Akademik Pada Guru Sd Di Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 8(1), 20–27.
- Slameto, S. (2016). Supervisi Pendidikan Oleh Pengawas Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 192–206.
- Sumarni, S., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kecamatan tamalate kota makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 149–163.
- Sutiyah, S. (2021). Motivasi Pengawas Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Kabupaten Aceh Tamiang. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 2(2), 28–34.
- Wandra, D., Marsidin, S., & Rifma, R. (2021). Peranan Supervisi Pengawas Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3647–3653.