

**UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU MELALUI
SUPERVISI AKADEMIK DI SD NEGERI MEKAR MUKTI 04
KECAMATAN CIKARANG UTARA KABUPATEN BEKASI**

Inan

SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara - Bekasi. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat. Waktu Penelitian Penelitian dilaksanakan bulan Juli sampai bulan Desember 2019. Lamanya waktu penelitian kurang lebih satu semester Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, masing-masing siklus 3 pertemuan. Hasil perolehan Skor Nilai yang dicapai pada siklus I untuk motivasi kerja guru adalah nilai tertinggi 72, nilai terendah 49, dan nilai rata-rata 60, adanya peningkatan di siklus II yaitu nilai tertinggi 80, nilai terendah 51, dan nilai rata-rata 66,61. Didapat kesimpulan yaitu penerapan metode supervisi akademik pada guru di SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara meningkatkan motivasi kerja guru.

Kata Kunci : supervisi akademik, motivasi kerja guru

Latar Belakang

Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis, sistemik dan terarah pada terbentuknya kepribadian peserta didik. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999:104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien (Bafadal, 2004:46). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Pidarta, 1996:380)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Esensi sebuah pendidikan persekolahan adalah proses pembelajaran. Tidak ada kualitas pendidikan persekolahan tanpa kualitas pembelajaran. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dapat dianggap kurang berguna bilamana belum menyentuh perbaikan proses

pembelajaran. Oleh karena itu dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan persekolahan

Pemerintah, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional, mengembangkan berbagai program yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Di antara keseluruhan komponen dalam pembelajaran guru merupakan komponen organik yang sangat menentukan. Tidak ada kualitas pembelajaran tanpa kualitas guru. Apapun yang telah dilakukan oleh Pemerintah, namun yang pasti adalah peningkatan kualitas pembelajaran tidak mungkin ada tanpa kualitas kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas pembelajaran, juga tidaklah mungkin ada tanpa peningkatan kualitas para gurunya. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah dan banyak menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan.

Begitu sangat strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional, di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Bab III Pasal 7, diamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut : (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai

kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Lebih lanjut di dalam bab dan pasal yang sama juga diamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Demikian halnya pada aktivitas guru – guru yang notabene sebagai pengajar dan pendidik yang ada di SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara akhir – akhir ini. Guru terlihat belum termotivasi untuk melaksanakan kerja atau aktivitasnya, yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik. Kepala Sekolah yang bersangkutan sudah berusaha membangkitkan motivasi kerja guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik namun hasilnya belum maksimal.

Menggerakkan motivasi kerja dapat mendorong pencapaian prestasi kerja secara optimal. Walaupun guru mempunyai bakat dan minat yang tinggi tetapi bila tidak disertai dengan motivasi kerja maka prestasi kerja tidak optimal begitu juga sebaliknya. Bisa juga guru yang mempunyai intelegensi tinggi boleh jadi gagal karena kekurangan motivasi kerja. Sehingga motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam kegiatan karena motivasi adalah tenaga yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang.

Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya. Beban kepala sekolah tidak ringan, untuk dapat mengkoordinasi sistem kerja yang mampu memuaskan berbagai pihak tidak gampang. Meskipun demikian kepala sekolah yang baik

tentunya harus memiliki skala prioritas kerja dengan tidak mengabaikan tugas pokok selaku kepala sekolah.

Dari keterangan tersebut peneliti menduga bahwa ada keterkaitan antara tinggi rendahnya motivasi kerja guru dan peranan supervisi kepala sekolah. Berdasarkan pengamatan tersebut di atas peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk penelitian tindakan sekolah dengan judul “Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Supervisi Akademik Pada SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara - Bekasi”.

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dijelaskan bahwa motivasi bermakna kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non

moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Sardiman (2011:83), mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas. Seseorang dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak akan pernah berhenti sebelum selesai. Orang tersebut memiliki ketekunan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan padanya.
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Sifat yang tidak mudah lekas putus asa merupakan hal yang harus dimiliki dalam menghadapi sebuah masalah dan kesulitan.
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah. Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan atau kebutuhannya sendiri.
- 4) Lebih senang bekerja mandiri. Dapat mengerjakan tugas tanpa perlu menggantungkan pada orang lain.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin. Menghadapi tugas yang rutin dan sama, terutama berkaitan dengan hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif mampu membuat seseorang bosan.
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya Seseorang memiliki motivasi tinggi dalam mempertahankan pendapat yang dirasa rasional. Keyakinan akan sesuatu dapat memotivasi kerja seseorang karena

dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut benar dan dapat menghasilkan hal yang positif, baik bagi dirinya maupun orang lain.

- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini. Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seseorang memiliki motivasi kuat bahwa pada suatu saat pendirian yang teguh dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mendukung dalam bekerja.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Kepekaan dan sikap responsif terhadap suatu masalah akan mendorong seseorang termotivasi untuk memikirkan bagaimana cara memecahkan dan menyelesaikan masalah.

Pemberian motivasi pada seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Bagi guru, dengan adanya motivasi diasumsikan guru akan melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Tekun pada tugas serta ulet dalam bekerja. Guru mampu untuk mempertahankan pendapat yang dirasa rasional, responsive dan peka pada berbagai masalah umum serta mampu mandiri dan kreatif.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan belajar di dalam kelas yang kondusif serta guru tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja secara optimal penuh percaya diri akan kemampuannya.

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

Menurut Siswanto (1990:137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*achievement*), penghargaan

(*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggungjawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), kesempatan (*opportunity*).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian Supervisi

Layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru, karena bersifat demokratis.

Pengertian supervisi dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula "Pembinaan profesional guru" yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Supervisi dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk

kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

Kompetensi supervisi kepala sekolah berdasar Permendiknas nomor 13 tahun 2007 meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Ketiga komponen kompetensi ini seharusnya dilakukan secara konsisten dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan secara luas.

Kepala sekolah yang baik bukan sekadar perencana yang baik, tetapi juga pelaksana dan pembimbing guru yang baik pula. Secara teoritis kepala sekolah telah banyak menyusun perencanaan supervisi guru di kelas, namun dengan dalih kesibukan tugas pokok lainnya pelaksanaan supervisi belum banyak dilakukan. Alasan ini kadang ada benarnya, namun kadang juga tidak benar sama sekali. Yang jelas kepala sekolah memiliki beban tugas untuk supervisi para guru yang menjadi mitra kerjanya.

Supervisi di kelas oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan pimpinannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya frekuensi pelaksanaan supervisi ini untuk selalu ditingkatkan atau bahkan dimaksimalkan. Melalui langkah ini penulis meyakini komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan tambah harmonis. Keduabelah pihak saling memahami kebutuhan pendidikan dan tentunya akan menghasilkan pemahaman yang saling menguntungkan.

Hal ini sangat penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja sehingga sekolah dapat mencapai hasil yang optimal pula. Menyadari tugas kepala sekolah sebagai supervisor di kelas masih kurang, maka sebaiknya hal ini menjadi pembelajar kepala sekolah untuk meluangkan waktu dengan mengatur jadwal kerja secara sistematis dan konsekuen ditaatinya.

Indicator supervisi akademik adalah kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum baru, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, kegiatan rutin diluar mengajar. Indicator motivasi kerja guru adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. yang berlokasi di Kp. Gombong Desa Mekarmukti Kecamatan Cikarang Utara - Bekasi. Waktu Penelitian dilaksanakan pada semester Ganjil Tahun Pelajaran 2018/2019. Waktu penelitian kurang lebih satu semester, dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2019.

Sedangkan yang diteliti adalah guru – guru yang menjadi guru kelas baik yang berstatus PNS maupun Honorer sebanyak 13 orang. Desain penelitian ini menggunakan metode dengan model Suharsimi Arikunto (2014 : 16) yang terdiri dari empat komponen yaitu : Perencanaan, Tindakan/ Pelaksanaan, Pengamatan dan Refleksi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sudah tergolong baik, meskipun masih ada sebagian yang tergolong cukup. Dalam menghadapi tugas, sebagian besar guru menghadapinya dengan penuh ketekunan. Hal ini terlihat dari banyaknya guru yang berusaha menyelesaikan pekerjaannya seperti mengkoreksi hasil ulangan tanpa menunda-nunda waktu. Mereka juga berusaha menyelesaikan tugas dari kepala sekolah sesuai kemampuannya.

Dalam kegiatan pembelajaran, guru juga tidak lepas dan kesulitan, namun demikian sebagian besar guru berusaha menghadapi kesulitan tersebut dengan ulet. Hal ini dapat dilihat ketika mengadai kegaduhan di dalam kelas, hampir semua guru berusaha menegur atau membimbing dan mengarahkan, jarang sekali guru yang marah atau membiarkan saja.

Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan motivasi kerja guru pada SD Negeri Mekar Mukti 04 Kecamatan Cikarang Utara melalui supervisi akademik mulai dari siklus I sampai siklus II. Skor Nilai yang dicapai pada siklus I untuk motivasi kerja guru adalah nilai tertinggi 72, nilai terendah 49, dan nilai rata-rata 60, adanya peningkatan di siklus II yaitu nilai tertinggi 80, nilai terendah 51, dan nilai rata-rata 66,61.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis terhadap guru SD Negeri Mekar Mukti 04 Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini sangat membantu kepala sekolah dan guru – guru dalam memahami konsep – konsep tentang motivasi kerja guru , kompetensi yang dimiliki guru dalam melaksanakan rutinitas atau aktivitas sebagai pengajar dan pendidik dalam pembelajaran yang baik dan efektif pada akhirnya nanti bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran yang memuaskan.
2. Adanya peningkatan motivasi kerja, kualitas kompetensi pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa metode mengajar dan lain lain yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja guru melalui metode supervisi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2004). *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Anonim.(2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005*, Jakarta,Tentang Guru dan Dosen, Cemerlang Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta :Rineka Cipta
- Basuki. Wibawa, (2003). *Penelitian Tindakan Kelas*,Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Hasibuan, Malayu SP. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- <http://www.canboyz.co.cc/2010/05/pengertian-definisi-supervisi.html>
- <http://www.khusnuridlo.net/2010/06/supervisi-akademik-dalam-rangka.html>
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mar'at. (1998). *Sikap Manusia: Perubahan serta Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Mulyadi. (1998). *Organisasi Teori: Struktur Dan Proses*. Jakarta: Depdikbud.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permadi, (1996). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. (1994). *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo.
- Prasetyo Irawan,Suciati dan IGK Wardani. (1996). *Teori Belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta : PAU-PPAI Universitas Terbuka.

Purwanto, M. Ngalim. (2004). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sahertian, Piet A. (2000). *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudrajat. (1988). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Depdikbud.

Toha, Miftah. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thursan Hakim. (2001). *Belajar Secara Efektif*. Jakarta, Puspa Swara.