

SUPERVISI KUNJUNGAN KELAS UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SD NEGERI SRIAMUR 03 KECAMATAN TAMBUN UTARA KABUPATEN BEKASI TAHUN PELAJARAN 2022/2023

RIA JULIANTI DANTJIE

SDN Sriamur 03 Tambun Utara

e-mail: riajulianti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis proses supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriaumur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengembangan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriaumur 03. Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan. Sedangkan manfaat praktisnya pertama, adalah sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara membina dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam rangka peningkatan kualitas sekolah melalui supervisi akademik. Manfaat kedua adalah sebagai masukan bagi instansi yang berwenang dalam menyusun cara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru melalui supervisi kunjungan kelas yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah. Manfaat ketiga adalah Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang relevan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pengembangan (R&D). Fokus penelitian ini adalah pada SD Negeri Sriaumur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi. Unit analisis penelitian ini adalah individu-individu yakni kepala sekolah dan para guru sebagai data primer. Data tentang jadwal pelaksanaan supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah dan hasil uji coba penggunaan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru merupakan data sekunder yang mendukung untuk dapat lebih menjelaskan riset ini. Pada saat awal penelitian realita yang ada di SD Negeri Sriaumur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi mengatakan bahwa motivasi kerja guru masih jauh dari harapan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang motivasi kerja guru SD Negeri Sriaumur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi belum optimal, di mana supervisi kunjungan kelas yang dilakukan 2 kali dalam satu tahun pelajaran belum bisa sepenuhnya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dan setelah menggunakan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah telah membimbing dan memberikan motivasi kepada guru untuk bisa menjadi pendidik dan pengajar yang baik bagi siswa. Kepala sekolah juga telah mengarahkan guru untuk bisa mengikuti lomba guru berprestasi dan membina guru agar mampu untuk membimbing siswa agar bisa meraih prestasi di segala bidang.

Kata kunci : Supervisi Kunjungan Kelas, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This research is to analyze the process of supervising class visits to increase the work motivation of teachers at Sriaumur 03 Public Elementary School, Tambun Utara District, Bekasi Regency. The purpose of this study was to develop guidelines for implementing supervision of class visits to increase teacher motivation at SD Negeri Sriaumur 03. The theoretical benefit of this research is to develop knowledge of educational administration, especially regarding supervision of class visits to increase teacher work motivation which leads to improving the quality of education. While the first practical benefit is as evaluation material for school principals to increase teacher motivation by fostering and developing teaching staff, education staff, students, the role of school committees in the institutions they manage in order to improve school quality through academic supervision. The second benefit is as input for authorized agencies in developing ways to increase teacher motivation through supervising class visits which will ultimately improve the quality of schools. The third benefit is as reference material for further researchers, especially for relevant research.

This research uses development research (R&D) methods. The focus of this research is SD Negeri Sriaumur 03, Tambun Utara District, Bekasi Regency. The unit of analysis in this study is the individuals, namely the principal and teachers as the primary data. Data on the implementation schedule for supervising class visits conducted by school principals and the results of trials using guidelines for implementing classroom visit supervision to increase teacher motivation are secondary data that support to be able to better explain this research. At the beginning of the reality research at SD Negeri Sriaumur 03, Tambun Utara District, Bekasi Regency, the teacher's work motivation was still far from expectations. The results of interviews with school principals regarding the work motivation of SD Negeri Sriaumur 03 teachers, Tambun Utara District, Bekasi Regency, were not optimal, where supervision of class visits which were carried out 2 times in one school year had not been able to fully increase teacher work motivation. And after using the guidelines for supervising class visits to increase the teacher's work motivation the principal has guided and motivated teachers to be good educators and teachers for students. The school principal has also directed teachers to be able to take part in outstanding teacher competitions and foster teachers to be able to guide students so they can achieve achievements in all fields.

Keywords : Class Visit Supervision, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pengertian bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang dirancangkan untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, seorang guru merupakan sumber daya manusia yang harus di bina dan dikembangkan terus menerus (Jasmani,2013:15). Dalam hal ini kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan adalah tenaga profesional. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas,2004: 1) dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan (Tilar, 2000:142).

Seorang pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2). Penulis sependapat dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2004 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional, tugas utamanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan sekolah dasar, dan pendidikan sekolah menengah.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan faktor penting yang menentukan berjalan atau tidaknya organisasi di sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, aktifitas perencanaan program yang akan dilaksanakan perlu adanya pengorganisasian yang baik sehingga pada saat program tersebut dilaksanakan, program ini juga akan diawasi pelaksanaannya sehingga akan diperoleh hasil yang nantinya bisa dievaluasi.

Realita yang ada di SD Negeri Sriamur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi mengatakan bahwa motivasi kerja guru masih jauh dari harapan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang motivasi kerja guru SD Negeri Sriamur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi masih belum optimal, di mana supervisi kunjungan kelas yang dilakukan 2 kali dalam satu tahun pelajaran belum bisa sepenuhnya untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Deskripsi Teoretik Supervisi Kunjungan Kelas

Supervisi pendidikan kemudian difokuskan ke dalam batasan yang lebih spesifik, yaitu pada

pelaksanaan dari supervisi pengajaran di kelas (Maryono,2011:18). Definisi dari supervisi pengajaran adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh personalia sekolah untuk memelihara atau mengubah apa yang dilakukan sekolah dengan cara yang dapat langsung mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa.

Dalam kaitannya dengan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Purwanto, (2004:32), mengatakan supervisi adalah "suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif". Menurut Jones dalam Mulyasa (2003:155), supervisi merupakan "bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan".

Teknik Supervisi Akademik

Teknik supervisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik supervisi kunjungan kelas. Purwanto (2005:10) mengatakan bahwa teknik kunjungan kelas (classroom visitation) yaitu kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar di kelas. Tujuannya adalah untuk mengobservasi bagaimana seorang guru mengajar di kelas, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Seorang pengawas atau kepala sekolah datang ke dalam kelas di mana guru sedang mengajar. Pengawas atau kepala sekolah mengadakan pembinaan terhadap suasana belajar mengajar di kelas. Tujuan kunjungan kelas adalah dalam rangka menolong guru dalam upaya untuk memecahkan berbagai masalah mengajar yang dihadapi oleh guru. Dalam kunjungan kelas yang diutamakan adalah mempelajari bagaimana kesulitan anak dalam belajar, bagaimana masalah yang dihadapi oleh guru dalam mengajar.

Karakteristik Motivasi Berprestasi

Ulil Ismawati Farikhah (2018:13) mengatakan bahwa Mc. Clelland (dalam Sule, dkk, 2004:244) menyebutkan bahwa terdapat indikasi adanya korelasi yang erat antara kebutuhan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, sekolah yang memiliki guru yang motivasi berprestasi tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Adapun sekolah yang memiliki guru yang bermotivasi rendah akan cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Untuk

mencapai motivasi berprestasi tinggi, penulis memperoleh informasi dari kepala sekolah bahwa untuk memperoleh motivasi berprestasi tinggi maka guru akan di ikut sertakan dalam kegiatan pengembangan profesi, PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru), maupun workshop atau pelatihan yang dapat menambah wawasan dan keterampilan guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang mengikuti PLPG akan dapat mengajar dengan lebih baik sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga memberikan informasi bahwa wawasan guru tentang pendidikan juga akan bertambah sehingga guru dapat bersikap profesional ketika mengajar, yaitu mengabdikan diri sepenuhnya pada profesi keguruan dengan sepenuh hati, mengupayakan yang terbaik untuk siswa, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian pengembangan yang dikemukakan oleh Sugiyono. Menurut Sugiyono (2011:408) ada beberapa langkah-langkah pelaksanaan penelitian dan pengembangan yang dilakukan untuk menghasilkan produk dan untuk menguji keefektifan produk. Adapun langkah-langkah penelitian pengembangan adalah: Potensi dan Masalah, Pengumpulan data, Desain Produk, Validasi Desain, Revisi Desain, Ujicoba Produk, Revisi Produk, Ujicoba Pemakaian, Rivisi Produk, Produksi Massal.

Prosedur penelitian pengembangan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang dilakukan oleh penulis melalui tahapan seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:408)

Penelitian dan pengembangan yang dilakukan oleh penulis, jenis data yang diperlukan pada tahap pendahuluan, penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali potensi dan masalah apa saja yang muncul pada pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03 Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi, setelah menggali potensi dan masalah, penulis melanjutkan pada tahap pengumpulan data, pada tahap ini penulis memperoleh data dengan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk memperoleh inti pokok permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Setelah mengetahui inti pokok permasalahan yang ada, maka penulis melanjutkan pada tahap pengembangan dalam penelitian pengembangan ini penulis ingin mengembangkan desain produk panduan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Desain produk dari panduan

pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru ini perlu melalui tahap validasi desain, penulis memperoleh validasi desain ini melalui wawancara dengan para ahli yang bisa dimintai keterangan tentang supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Metode pengambilan data yang diperlukan pada tahap pendahuluan, penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Penulis melanjutkan pada tahap pengumpulan data, pada tahap ini penulis memperoleh data dengan cara melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk memperoleh inti pokok permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03. Setelah mengetahui inti pokok permasalahan yang ada, maka penulis melanjutkan pada tahap pengembangan dalam penelitian ini penulis ingin mengembangkan desain produk panduan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Desain produk dari panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru ini perlu melalui tahap validasi desain, penulis memperoleh validasi desain melalui wawancara dengan para ahli yang bisa dimintai keterangan tentang pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Pengumpulan data dalam penelitian pengembangan ini diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru yang digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data, kemudian data yang sudah diperoleh di catat secara runtut dan pada tahap validasi desain, penulis memperoleh data dengan cara wawancara dengan ahli yang akan di minta pendapatnya tentang panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru apakah bisa diterapkan dan digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah. Selain itu penulis juga melakukan Focus Group Discussion,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun kelebihan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis adalah kepala sekolah SD Negeri Sriamur 03 dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor dan peran kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah sebagai supervisor dan motivator dengan menggunakan panduan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah telah membimbing dan memberikan motivasi kepada guru untuk bisa menjadi pendidik dan pengajar yang baik bagi siswa. Kepala sekolah juga telah mengarahkan

guru untuk bisa mengikuti lomba guru berprestasi dan membina guru agar mampu untuk membimbing siswa agar bisa meraih prestasi di segala bidang. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru-guru di SD Negeri Sriamur 03 yang motivasi kerjanya sudah meningkat mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
3. Kreatif dan inovatif dalam membimbing
4. siswa sampai mengantarkan siswa menjadi
5. juara dalam berbagai macam perlombaan.
6. Lebih senang bekerja mandiri.
7. Cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan.
8. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
9. Senang memberi motivasi kepada sesama rekan kerja
10. Memberi perhatian yang tulus kepada teman sejawatnya dan mau menjadi narasumber bagi teman yang belum memahami materi pembelajaran
11. Selalu berpikir positif terhadap suatu kejadian.
12. Mau belajar tentang teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang proses pembelajaran

Sebaliknya apabila ada guru yang memiliki motivasi berprestasi rendah berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru yang memiliki motivasi kerja rendah memiliki ciri-ciri:

1. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
2. Lamban dalam bekerja.
3. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

Implikasi teori dari supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah supervisi kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor berkunjung ke kelas mengadakan peninjauan suasana belajar untuk melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar serta mengamati kelemahan atau kendala yang dihadapi guru yang nantinya supervisor dapat menolong guru dalam memecahkan kesulitan atau kendala yang dihadapi guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang fungsinya untuk memajukan

cara mengajar dan membantu dalam meningkatkan kemampuan serta profesionalisme guru di dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain, melalui teknik supervisi kunjungan kelas akan diperoleh data yang objektif mengenai kesulitan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Berdasarkan kesulitan itu, guru akan dibantu mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi guru.

Teknik kunjungan kelas ini sering dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor pada saat melakukan kegiatan supervisi terhadap guru-guru. Penerapan prinsip dan fungsi teknik kunjungan kelas tidaklah merupakan hal yang sulit untuk dilakukan oleh kepala sekolah karena tujuannya untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru terlibat dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Dengan adanya data yang objektif itulah, kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan pembinaan terhadap guru melalui diskusi atau percakapan pribadi tentang hasil pengamatan supervisi dengan teknik kunjungan kelas sehingga upaya perbaikan dan peningkatan kualitas kemampuan dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

Supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang dilakukan Kepala Sekolah SD Negeri Sriamur 03 di peroleh suatu kesimpulan bahwa dalam praktek pelaksanaan supervisi kunjungan kelas, kepala sekolah melakukan tindak lanjut supervisi kunjungan kelas sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaannya kegiatan tindak lanjut supervisi kunjungan kelas sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar di kelas.
2. Hasil analisis, catatan supervisor, dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru atau meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan, setidaknya-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul.
3. Umpan balik akan memberi pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisi.
4. Dari umpan balik itu pula dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, memberi kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki penampilan, dan kinerjanya.
5. Dalam melakukan supervisi tersebut kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru untuk bisa meningkatkan kinerjanya sehingga

proses kegiatan belajar mengajar dapat terwujud dengan baik.

Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya dalam diri guru tercermin suatu kepedulian dan dedikasi yang paripurna.

Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi. Sedangkan guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain:

1. Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan motivasi guru antara lain:
 - a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.
 - b. Mendorong guru agar mampu dalam upaya memecahkan permasalahan pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
 - c. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
 - d. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan atau aktualisasi diri dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
 - e. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - f. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.

- g. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara kontinyu dan berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- h. Mengupayakan untuk dapat memberikan kesejahteraan yang lebih baik untuk semua guru.
- i. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- j. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.
- k. Memberikan peluang pada semua guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- l. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
- m. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- n. Menggerakkan semua guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat (komite sekolah) untuk dapat ikut berpartisipasi mensukseskan semua program-program pendidikan di sekolah.
- o. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Usaha-usaha yang telah dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Sriamur 03 dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui supervisi kunjungan kelas antara lain:

1. Menjalin hubungan yang harmonis terhadap tenaga pengajar (para guru)
2. Memberikan kesejahteraan kepada guru dalam hal ini apabila ada guru PNS yang belum sertifikasi maka kepala sekolah akan mengusulkan agar guru tersebut bisa memperoleh sertifikasi, demikian pula untuk guru honorer yang belum memperoleh tunjangan fungsional atau tunjangan bansos atau tunjangan kesra akan diusulkan agar bisa memperoleh tunjangan tersebut.
3. Kepala sekolah mengontrol dan mengevaluasi kinerja setiap guru dalam menjalankan tugas mereka.
4. Kepala Sekolah dalam melakukan penilaian unjuk kerja guru dilakukan secara obyektif.
5. Pembinaan terhadap guru dan karyawan dilaksanakan Kepala Sekolah dengan pendekatan yang manusiawi. Kepala sekolah telah menghindari bentuk pembinaan yang menegangkan. Dengan cara demikian guru yang melakukan kesalahan dengan kesadaran sendiri akan memperbaikinya.
6. Kepala sekolah memberi kebebasan penuh kepada guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan bidangnya masing-masing.
7. Yang lebih utama menurut Kepala SD Negeri Sriamur 03 adalah ingin menjaga kualitas pembelajaran yang tinggi.
8. Memberikan perhatian dan penghargaan kepada guru.

Kepala sekolah mengikutkan guru dalam kegiatan MGMP, penataran, pelatihan-pelatihan, program-program penataran atau kursus - kursus, kegiatan ilmiah-ilmiah, pendidikan lanjutan. Untuk meningkatkan profesionalisme guru, pihak sekolah mewajibkan para guru mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Selain itu sikap pro-aktif dari guru dalam mengembangkan wawasan kependidikan sesuai dengan bidangnya, ini dapat dilakukan dengan keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang telah ditetapkan. Selain itu perlu adanya pemberian perhatian dan penghargaan untuk guru agar motivasi kerjanya meningkat.

Penulis juga melakukan wawancara secara mendalam dengan kepala sekolah setelah kepala sekolah menggunakan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Adapun pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada kepala sekolah sebagai berikut:

1. Apakah bapak sudah menggunakan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru?
2. Hasil penggunaan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah SD Negeri Sriamur 03 ?
3. Apakah kekuatan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03?
4. Apakah kelemahan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03?
5. Hambatan Bapak melakukan supervisi kunjungan kelas menggunakan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru?
6. Apakah buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru bisa dikembangkan di sekolah lain?

Jawaban kepala sekolah pada saat di wawancara sebagai berikut:

1. Saya sudah menggunakan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Buku panduan ini sebagai bahan masukan saya untuk
2. melaksanakan program supervisi kunjungan kelas di SD Negeri Sriamur 03 .
3. Hasil penggunaan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah SD Negeri Sriamur 03 adalah bahwa saya sebagai kepala sekolah bisa membimbing, mendorong dan meningkatkan motivasi kerja guru dalam proses kegiatan pembelajaran, terutama guru-guru di SD Negeri Sriamur 03 bisa membimbing siswa untuk memperoleh prestasi pada kegiatan akademik maupun kegiatan non akademik.
4. Kekuatan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03 adalah bahwa buku panduan ini bisa menjadi bahan acuan

saya dalam melaksanakan supervisi kunjungan kelas.

5. Kelemahan buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03 adalah dalam buku panduan belum semuanya strategi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang efektif dan efisien dapat dilakukan oleh kepala sekolah.
6. Hambatan kepala sekolah dalam melakukan supervisi kunjungan kelas menggunakan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah bahwa saya kadang kala lupa tentang urutan tahapan panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang terdapat pada buku panduan ini. Saya melakukan supervisi kunjungan kelas kadang kala masih menggunakan seperti yang biasa saya lakukan pada saat melaksanakan tugas sebagai supervisor.
7. Buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru ini menurut saya bisa dikembangkan di sekolah lain, hal ini karena buku panduan ini memberikan suatu masukan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor dan motivator bagi guru.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri Sriamur 03 dapat penulis ambil kesimpulan bahwa buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru mempunyai manfaat bagi kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi kunjungan kelas di sekolah. Buku panduan yang disusun oleh penulis ini bisa menjadi bahan acuan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dan motivator bagi guru. Buku panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru ini menurut penulis dapat digunakan tidak hanya di SD Negeri Sriamur 03, namun bisa juga digunakan sebagai acuan bagi kepala sekolah di sekolah lainnya.

SIMPULAN

Setelah dikembangkan berdasarkan hasil uji coba produk, terbukti bahwa panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Sriamur 03. Motivasi kerja guru SD Negeri Sriamur 03. meningkat berkat adanya bimbingan, arahan dan dorongan dari kepala sekolah.

Bimbingan, arahan dan dorongan dari kepala sekolah ini diberikan kepada guru pada saat kepala sekolah melaksanakan supervisi kunjungan kelas. Dengan adanya panduan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas akan membantu kepala sekolah dalam melakukan berbagai pengawasan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Wahyudi, 2012, Economic Education Analysis Journal, Jurnal Universitas Negeri Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Djalali, 2001, Psikologi Motivasi. Minat Jabatan, Inteligensi, Bakat dan Motivasi Kerja, Malang: Wineka Media
- Edu,, Mc. Clelland Theory of Needs, <http://edu-article.blogspot.com/...../09/mcclellands-theory-of-needs.html> yang di akses pada tanggal 3 Januari
- Farley, 2010, Instructional Supervision: A Descriptive Study Focusing on the Observation and Evaluation of Teachers in Cyberschools, Disertation, Gregory Charles Farley Indiana University of Pennsylvania
- Faustino Cardoso Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 2003, Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Glickman, C.D, Gordon, S.P, and Ross-Gordon, J.M, 2007, Supervision and Instructional Leadership A Development Approach. Seventh Edition. Boston. Pearson.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. MSDM. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber-Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjachman dan Husnan, 2002, Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta.
- Ishak A & Hendri, 2003, Manajemen Motivasi, Grasindo, Jakarta.