

PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU MELALUI SUPERVISE AKADEMIK SD RAYON VI KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Yusmarni

hanafis126@gmail.com

SD Rayon VI Kecamatan Tambang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether a teacher Achievement motivation can be enhanced through academic supervision in elementary Rayon VI Mining District of Kampar regency. The study was designed in two cycles, each cycle consisting of planning, implementation, observation, reflection and revision. Actions taken is supervision, followed by billing commitment and guidance. Data collection method used is observation. Average data analysis methods used is descriptive method. From the description of data processing and discussion it was concluded as follows: Aspects of academic supervision performed by tutor known that from the first cycle increased in the second cycle. If the first cycle to get a score of 28, then on the second cycle has been getting better with the acquisition of a score of 43. In the aspect of achievement motivation of teachers obtained in the first cycle of 60.1% with good dukup category and the second cycle increased to 81.6% with very good categories.

Keywords: *achievement motivation of teachers, academic supervision*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 juga dinyatakan bahwa mata pelajaran pendidikan pancasila dan kewarganegaraan (PPKn) berubah menjadi pendidikan kewarganegaraan (PKn), dan dalam kurikulum 2004 disebut sebagai mata pelajaran kewarganegaraan (*citizenship*). Mata pelajaran kewarganegaraan merupakan mata pelajaran yang memfokuskan pada pembentukan diri yang beragam dari segi agama, sosiokultural, bahasa, usia dan suku bangsa untuk mejadi warga negara Indonesia yang cerdas, terampil dan berkarakter yang setia kepada bangsa dan negara Indonesia dengan merefleksikan dirinya dalam kebiasaan berfikir dan bertindak sesuai dengan amanat pancasila dan UUD 1945. Sebagaimana dikemukakan oleh Surya dalam Handoko (2001) bahwa guru

memegang peranan yang amat penting dan strategis dalam proses pembelajaran, maka seorang guru harus kreatif dalam menemukan hal-hal baru untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Setidaknya ada 3 sebab yang sering muncul di permukaan sebagai alasan. Pertama, guru belum memiliki kecakapan atau keterampilan menyusun perangkat persiapan pembelajaran. Atau yang kedua,

guru enggan untuk membuatnya. Kedua alasan inilah yang menarik untuk disimak, mengapa guru masih enggan untuk menyusun perangkat persiapan pembelajaran? Padahal, ia telah mendapat gaji rutin (bagi yang berstatus PNS) dalam jumlah yang relatif cukup, terlebih lagi, bagi guru yang sudah lolos sertifikasi, ia telah mendapat tunjangan sertifikasi guru dalam jumlah yang lumayan. Dengan nada seloroh, ada guru yang mengungkapkan alasan, yaitu “waktu yang digunakan untuk menyusun persiapan pembelajaran sering lebih lama daripada waktu penyajiannya” Bila demikian halnya, maka alasan yang ketiga, ialah bahwa guru tidak punya cukup waktu untuk membuatnya.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari prestasi motivasi berprestasi dan komitmen organisasi dari orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Bila guru dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai motivasi berprestasi ia akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya peningkatan mutu sekolah dan profesionalisme kepala sekolah harus ada pihak yang berperan dalam peningkatan mutu tersebut. Dan yang berperan dalam peningkatan

profesionalisme kepala sekolah adalah pengawas sekolah yang juga merupakan pemimpin pendidikan yang bersama-sama kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah. Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan dan arahan serta pengawasan kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara memadai tentu akan menghasilkan hasil belajar yang diharapkan. Guru mempunyai fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam proses pembelajaran, seorang guru yang profesional dituntut agar dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik, efektif dan efisien sehingga siswa sebagai peserta didik mengerti dan memahami apa yang disampaikan guru, guru dituntut pula menguasai strategi pembelajaran agar suasana pembelajaran dikelas lebih bergairah dan menyenangkan

Berdasarkan pengamatan dijumpai fenomena antara lain: 1) kurangnya prestasi yang dicapai oleh guru-guru, terutama pada tingkat kabupaten maupun provinsi, seperti pemilihan guru berprestasi, 2) kepedulian guru terhadap sekolah masih dirasakan kurang, fenomena ini terlihat dari adanya guru yang tidak menghadiri rapat-rapat sekolah, 3) adanya sebagian guru yang belum menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 4) kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kreatifitas mengajar seperti mengadakan media dan sumber belajar yang mampu mengembangkan imajinasi anak, dan 5) adanya sebagian guru yang melakukan pengingkaran terhadap keputusan bersama yang diambil melalui rapat majelis guru, seperti tidak menghadiri acara perpisahan sekolah, tidak menghadiri acara peringatan hari besar agama.

Keadaan tersebut di atas, merupakan sumber inspirasi bagi penulis untuk melakukan suatu ilmiah berkaitan dengan motivasi berprestasi. Peneliti tertarik ingin mengetahui lebih mendalam mengenai

keadaan tersebut dan mengangkatnya dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul "Peningkatan Motivasi berprestasi guru melalui supervise akademik di SD Rayon VI Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar".

Siagian dalam Anoraga (2001) mengemukakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata "*motive*", yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Siagian dalam Anoraga (2001) motivasi diklasifikasikan menjadi 2 bagian: (1) motivasi intrinsik, adalah motivasi yang murni yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya, dan (2) motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang. Menurut Hamalik (2004) bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan seseorang. Motivasi ini sering juga disebut dengan motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya keinginan, menyenangkan (minat), harapan. Jadi, motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, medali pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif dan hukuman. Lebih lanjut Hamalik (2004) mengatakan motivasi berfungsi sebagai berikut: (1) mendorong timbulnya

kelakukan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar/ bekerja, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Hasibuan (2008) mengatakan motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sardiman (2007) mengatakan kata "motif", diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Aktivitas yang dilakukan manusia dalam menjalani kehidupan pada dasarnya mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai. Perilaku seseorang dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan kata lain keinginan untuk mencapai tujuan memerlukan suatu dorongan dari dalam diri seseorang. Hal ini disebabkan adanya kekuatan yang menimbulkan rangsangan untuk berperilaku yang biasanya lebih dikenal dengan istilah motivasi (*motivation*). Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, untuk berbuat. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan,

agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangat menyukai terhadap pekerjaan yang sulit dan realistis yang menantang keahlian dan kemampuannya memecahkan persoalan. Dia tidak begitu percaya kepada nasib karena yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha. Motif berafiliasi tercermin kepada keinginannya untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan. Namun ia tidak memperoleh prestasi sedangkan motif yang ketiga adalah motivasi berkuasa. Seseorang merasa mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menjadi pemrakarsa dalam melaksanakan tugas yang diembannya sehingga hasil yang diperoleh adalah hasil yang terbaik. Tantangan yang dihadapinya justru akan menambah rasa penasarannya. Ia juga menginginkan pengakuan dari orang lain, oleh karena itu ia akan berusaha mencari cara-cara untuk memecahkan persoalan yang dihadapi dalam tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya melihat dan meninjau atau *menilik dan*

menilai dari atas, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Secara istilah, dalam *carter good's dictionary education*, dinyatakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran. Termasuk di dalamnya adalah menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, serta mengevaluasi pengajaran (Mulyasa, 2011).

Menurut Willes dalam Robbins (2008) "*Supervision is assistance in improvement*". Maksudnya supervisi adalah bantuan dalam perbaikan. Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada para guru dalam menstimulir guru kearah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik kita sebut supervisor. Semua guru tetap pada statusnya sebagai guru, tetapi bila suatu saat ia berfungsi membantu guru memecahkan persoalan belajar dan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka pada saat itu ia berfungsi sebagai supervisor. Dalam bukunya *good carter, dictionary of education*, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk, menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.

Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian supervisi kepala sekolah sebenarnya, adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru. Secara khusus atau lebih

kongkrit lagi supervisi memiliki sejumlah tujuan, yang sekaligus merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor di bidang pendidikan dan pengajaran. Agar peranan guru dalam kaitan dengan tugas mendidik dapat berhasil dengan baik, maka guru perlu diadakan pembinaan dengan cara disupervisi oleh kepala sekolah. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah; 1) kepribadian guru, 2) peningkatan profesi secara kontinu, 3) proses pembelajaran, 4) penguasaan materi pembelajaran, 5) perbedaan kemampuan guru, 6) kemampuan guru dalam bekerjasama dengan masyarakat (Sardiman, 2007).

Menurut Wibowo (2007) tujuan supervisi pendidikan adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar mengajar
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif disekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil optimal
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.

Keempat tujuan supervisi tersebut menjadi target pelaksanaan supervisi. Sehingga, tercipta budaya unggul di sekolah, budaya yang berbasis etos kerja tinggi, kompetisi sportif, kerja sama yang harmonis, dan pelayanan yang kompetitif terhadap *stake holders* lembaga pendidikan. Dengan budaya unggul itu pula, kepuasan publik dapat terwujud.

Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan

supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya memperbaiki mutu guru, akan tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran pembelajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan dan pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar dan teknik evaluasi pengajaran.

Fungsi supervisi menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil, dan bidang evaluasi. Pengertian supervisi tersebut mempertegas bahwa supervisi dilakukan secara intensif kepada guru. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada prestasi belajar siswa. Perubahan menjadi indikator nyata kesuksesan supervisi. Perubahan kearah yang lebih dinamis dan produktif yang terlihat dari guru, siswa, dan sektor manajemen menjadi pijakan bagus dalam meraih keberhasilan yang dicita-citakan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian Tindakan Sekolah ini berlokasi di SD Rayon VI Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, yang ditujukan pada guru bahasa Indonesia. Adapun alasan utamanya adalah dari hasil pengamatan bahwa motivasi berprestasi guru masih tergolong kurang. Prosedur penelitian yang dilakukan adalah menggunakan model penelitian tindakan sekolah yang dikembangkan oleh Kemmis & Taggart dalam Arikunto (2008), dimana pada prinsipnya ada empat tahap kegiatan yaitu, perencanaan tindakan (*planning*), pelaksanaan tindakan (*action*), observasi dan evaluasi proses tindakan (*observation and evaluation*) dan dilakukan refleksi (I).

Secara rinci prosedur tindakan yang dilakukan adalah :

- a. Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan penelitian ini dapat tercapai,
- b. Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator,
- c. Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator,
- d. Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian.
- e. Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, NIP dan tempat tugasnya,
- f. Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator,
- g. Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton,
- h. Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain,
- i. Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif,
- j. Peneliti memberikan alternative atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

Observasi dan Evaluasi

Kegiatan observasi dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan tindakan yaitu pada saat pembelajaran baik pada pertemuan I, dan II. Tahap observasi bertujuan untuk mengetahui kerjasama, kreativitas, perhatian, maupun presentasi

yang dilakukan guru dalam menyusun skenario pembelajaran maupun dalam melaksanakan pembelajaran tentang motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan evaluasi dilakukan pada akhir pembelajaran.

Refleksi

Berdasarkan hasil observasi selama berlangsungnya kegiatan dan hasil evaluasi pada akhir pertemuan siklus II, maka dilanjutkan dengan mengadakan refleksi terhadap kegiatan dan hasil kegiatan yang sudah berlangsung. Bila guru sudah memperoleh skor 80-89, Motivasi berprestasi guru sudah baik. Jika skornya kurang dari 80, perlu tindak lanjut dalam pembinaannya. Secara klasikal penelitian ini dikatakan berhasil apabila 80% dari sampel telah berkategori baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tindakan kelas ini dilaksanakan sesuai dengan perencanaan hingga evaluasi yang sudah disusun sebelumnya dengan tahapan-tahapan sebagai berikut.

Siklus I

Dalam pelaksanaan pemberian reward yang dibawakan oleh peneliti untuk pertama kali pada siklus I ini terlihat pencapaian sebesar 57% dari seluruh aspek yang diobservasi dan dilakukan penilaian. Artinya masih membutuhkan pengulangan pada siklus berikutnya karena memang belum begitu memuaskan.

- a. Pada aspek Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan penelitian ini dapat tercapai, dengan kategori baik
- b. Pada aspek Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator, dengan kategori sedang
- c. Pada aspek Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif

- terhadap partisipator, dengan kategori kurang baik
- d. Pada aspek Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian, dengan kategori sedang
 - e. Pada aspek Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, NIP dan tempat tugasnya, dengan kategori baik
 - f. Pada aspek Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator, dengan kategori sedang
 - g. Pada aspek Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton, dengan kategori kurang baik
 - h. Pada aspek Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain, dengan kategori kurang baik
 - i. Pada aspek Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif, dengan kategori kurang baik
 - j. Pada aspek Peneliti memberikan alternative atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru, dengan kategori baik
- Berdasarkan hasil observasi selama berlangsungnya kegiatan dan hasil evaluasi pada akhir pertemuan siklus dilakukan refleksi. Hasil refleksi ini dijadikan acuan untuk merencanakan penyempurnaan dan perbaikan siklus berikutnya. Semua tahap kegiatan tersebut mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan maupun observasi dan evaluasi dilakukan secara berulang-ulang melalui siklus-siklus sampai ada peningkatan sesuai yang diharapkan yaitu mencapai angka katagori”baik” dengan persentase 60%, berarti belum memenuhi target yang ditetapkan, maka perlu bimbingan pada siklus II.
- Peneliti mengadakan observasi terhadap motivasi berprestasi yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1. Data Hasil Observasi Motivasi Berprestasi Guru Siklus I

No	Motivasi Berprestasi	Persentase
1	Berusaha lebih berhasil	58.6
2	Mempunyai tanggung jawab	66.7
3	Berprakarsa	59.8
4	Memiliki ketekunan	55.2
Rata-rata		60.1

Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I tersebut diketahui bahwa motivasi berprestasi guru berada pada kategori cukup baik dengan persentase 60.1%. Keadaan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh peneliti pada siklus I belum berhasil karena keberhasilan baru mencapai 60.1%. Oleh

sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjut yakni siklus II.

Siklus II

Dalam pelaksanaan supervise akademik juga dilakukan pada siklus II, hal ini dilakukan untuk memperbaiki hasil pada siklus I ini terlihat pencapaian sebesar 86%

dari seluruh aspek yang diobservasi dan dilakukan penilaian. Hasil pada siklus II terlihat bahwa supervise akademik pada guru telah optimal.

- a. Pada aspek Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan peneltiian ini dapat tercapai, dengan kategori sangat baik
- b. Pada aspek Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator, dengan kategori baik
- c. Pada aspek Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator, dengan kategori baik
- d. Pada aspek Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian, dengan kategori baik
- e. Pada aspek Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, NIP dan tempat tugasnya, dengan kategori baik

- f. Pada aspek Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator, dengan kategori baik
- g. Pada aspek Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton, dengan kategori baik
- h. Pada aspek Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain, dengan kategori baik
- i. Pada aspek Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif, dengan kategori sangat baik
- j. Pada aspek Peneliti memberikan alternative atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru, dengan kategori sangat baik

Kemudian untuk mengetahui aspek Motivasi berprestasi guru dapat diperhatikan hasil penilaian berikut ini.

Tabel 2. Aspek Motivasi Berprestasi Guru Siklus II

No	Motivasi Berprestasi	Persentase
1	Berusaha lebih berhasil	77.0
2	Mempunyai tanggung jawab	83.9
3	Berprakarsa	87.4
4	Memiliki ketekunan	78.2
Rata-rata		81.6

Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I tersebut diketahui bahwa motivasi berprestasi guru berada pada kategori sangat baik dengan persentase 81.6%.

Pembahasan

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui, bahwa pada pengamatan awal di SD Rayon VI Kecamatan Tambang

Kabupaten Kampar, motivasi berprestasi guru pada siklus I tergolong cukup baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran guru tentang pentingnya motivasi berprestasi guru. Setelah diberikan tindakan melalui siklus I, ada peningkatan motivasi berprestasi guru di SD Rayon VI Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar meningkat.

Jika diperhatikan motivasi berprestasi guru pada siklus II meningkat dibandingkan dengan siklus I. artinya bahwa tindakan yang dilakukan pada siklus II berdampak terhadap motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugas. Refleksi pada siklus pertama diperoleh berdasarkan hasil analisis data untuk tiap-tiap langkah pelaksanaan tindakan yang telah dideskripsikan peneliti pada tahap ini, dan telah didiskusikan dengan observer, maka diketahui kelemahan-kelemahan pembelajaran siklus pertama sebagai berikut:

- a. Beberapa aspek aktivitas yang dilakukan peneliti masih kurang sempurna, yaitu dalam mengawasi dan memberikan bimbingan, dorongan atau bantuan pada guru agar pembelajaran berjalan lancar, dan guru memberikan penilaian terhadap kinerja guru.
- b. Dalam proses pembelajaran masih banyak yang kurang keseriusannya, sehingga banyak yang tidak memperhatikan dalam proses pembelajaran.
- c. Kemampuan guru secara keseluruhan masih belum mencapai indikator keberhasilan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu mencapai angka 80% yang berkriteria baik, oleh sebab itu pada siklus kedua peneliti akan berusaha untuk menaikkan motivasi berprestasi guru.

Berdasarkan kelemahan-kelemahan yang telah dilakukan oleh guru tersebut, maka guru sekaligus merangkap sebagai peneliti merencanakan untuk memperbaiki kelemahan tersebut pada siklus II, adapun upaya yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti lebih memaksimalkan untuk melaksanakan langkah-langkah pembelajaran, agar proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

- b. Menjelaskan materi pelajaran dengan kalimat yang memberikan motivasi.
- c. Peneliti Memuji dan menyanjung didepan guru yang lain jika menjawab benar.

Jika diperhatikan hasil siklus kedua, motivasi berprestasi lebih tinggi dibanding dengan siklus pertama. Artinya tindakan yang diberikan pada siklus kedua berdampak lebih baik dari tindakan pada siklus pertama. Hal ini memberikan gambaran bahwa untuk bisa membantu guru melatih menemukan sendiri isi dari sebuah materi, guru membutuhkan waktu untuk memahami materi tersebut. Pada awalnya guru perlu dibimbing secara intensif, namun secara berangsur-angsur peserta diberi kesempatan untuk bisa menemukannya tanpa bantuan guru.

Pembatasan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas yang diajukan peneliti kepada guru berdampak pula kepada hasil yang baik. Guru tidak membuang-buang waktu hingga dua kali pertemuan untuk menyelesaikan satu permasalahan. Bimbingan khusus yang ditujukan kepada sebagian kecil guru juga menunjukkan hasil yang baik. Ini terlihat dari motivasi berprestasi guru pada siklus kedua mencapai indikator yang telah ditetapkan, yaitu motivasi berprestasi guru yang berkategori baik yang dicapai adalah sebesar 80% dan pada siklus ii berada pada kriteria sangat baik 86%, artinya angka ini telah melebihi angka keberhasilan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari uraian pengolahan data dan pembahasan didapatkan kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Aspek supervise akademik yang dibawakan oleh tutor diketahui bahwa dari siklus I meningkat pada siklus II. Jika pada siklus I mendapatkan skor

sebesar 28 maka pada siklus II sudah lebih baik dengan mendapatkan perolehan skor sebesar 43.

- b. Pada aspek motivasi berprestasi guru didapatkan pada siklus I sebesar 60.1% dengan kategori cukup baik dan pada siklus II meningkat menjadi 81.6% dengan kategori sangat baik.

Dari simpulan tersebut di atas, maka peneliti memberikan saran guna untuk menindak lanjuti penelitian ini, adapun saran tersebut adalah :

- a. Kepada guru-guru khususnya guru di SD Rayon VI Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, dapat meningkatkan motivasi berprestasi, agar tujuan pembelajaran bagi peserta didik dapat tercapai.
- b. Kepada instansi terkait, agar lebih memperhatikan pihak sekolahan guna terwujudnya sekolah yang berkualitas dengan memiliki guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta. Bumi aksara
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Bumi aksara
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara
- Robbins dan Judge. 2008. *Organizational Behaviour Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman. 2007. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada