



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6941-6949

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Dalam Membuat Pembelajaran

Aep Saepudin¹, Dety Mulyanti²

^{1,2}Universitas Sangga Buana YPKP, Indonesia

¹aepsaepudin336@gmail.com, ²dmdetym@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran supervisi akademik dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam menyusun perangkat pembelajaran. Supervisi akademik merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk membina, membimbing, serta meningkatkan profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Melalui supervisi akademik, guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran sehingga proses pembelajaran di kelas dapat berlangsung secara lebih efektif dan terarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan supervisi akademik serta aktivitas guru dalam menyusun perangkat pembelajaran. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai pandangan, pengalaman, serta respon guru terhadap pelaksanaan supervisi akademik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa perangkat pembelajaran yang telah disusun oleh guru serta dokumen lain yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, menyusun perangkat pembelajaran secara lebih sistematis, serta menyesuaikan dengan standar kurikulum yang berlaku. Selain itu, supervisi akademik juga membantu guru dalam mengidentifikasi kekurangan serta memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki proses perencanaan pembelajaran. Dengan demikian, supervisi akademik memiliki peran yang penting dalam meningkatkan profesionalisme guru serta mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif, terarah, inovatif, dan berkualitas di sekolah.

Kata kunci: Motivasi Guru 1, Kinerja Guru 2, Supervisi Akademik 3

1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam melahirkan Generasi penerus yang kompeten dan kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah kualitas pengajaran guru di sekolah. Kinerja seorang guru tidak mesti dilihat dari kemampuan akademisnya namun juga oleh factor motivasi yang mendorongnya untuk berusaha sebaik mungkin dalam proses pembelajaran. Pemantauan infrastruktur akademik penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang juga meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Supervisi akademik memungkinkan pemantauan, bimbingan, dan pengembangan berkelanjutan praktik pengajaran guru. Dengan berfokus pada aspek akademik, supervisi ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana guru menerapkan kurikulum, menggunakan metode pengajaran inovatif, dan berbagi hasil belajar siswa. masu.

Motivasi guru untuk berprestasi merupakan faktor penting dan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang merangsang. Ketika guru merasa didukung dan dibimbing secara konstruktif, mereka cenderung lebih terlibat dan terlibat. Sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan agar melihat hubungan antara pengajaran pembelajaran dan motivasi berprestasi guru dengan harapan dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran di lingkungan pendidikan. Melaksanakan supervisi terkadang dilakukan sebagai bagian dari upaya meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Menurut PP No. 19 Tahun 2005, Pasal 1 Ayat (25), pengawasan digambarkan sebagai unsur untuk menjamin pendidikan bersama untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh

sistem pendidikan nasional. Pasal 19 (3) PP-nya No. 19 Tahun 2005 mengandung makna jika supervisi adalah bagian dari tindakan terselenggaranya proses pembelajaran yang produktif dan hemat waktu.

Supervisi akademik ialah salah satu dari pengawasan pendidikan mengenai unsur utama dalam usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan supervisi pendidikan, hal ini oleh kepala bidang pendidikan formal. ini merupakan salah satu konsep teoritis yang diterapkan dalam penelitian. Berdasarkan Peraturan No. 12 Departemen Pendidikan Tahun 2007, ditetapkan bahwa inti peran kepala sekolah sebagai pengawas adalah meningkatkan kualitas dari segi pembelajaran. Dengan memahami dinamika tersebut, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap perumusan kebijakan pendidikan, pengelolaan sekolah, dan upaya peningkatan kinerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Melalui pendekatan ini, kita dapat membuka jalan bagi perubahan positif dalam sistem pendidikan dan terus memotivasi guru untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam membentuk masa depan pendidikan yang baik.

Kinerja Guru Secara teoritis Mangkunegara (2016) menyatakan: "Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh seseorang untuk bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya itu adalah raihan kerja dari segi mutu dan jumlah. "Khususnya bagi guru Kusmianto dalam Roham (2020) mengindikasikan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan mutu pencapaian kinerja guru, seperti yang ditunjukkan, kinerja yang dimaksud mempunyai karakter khusus. 1) mengindividualisasikan siswa, 2) menyiapkan dan merencanakan kegiatan pembelajaran, 3) memanfaatkan berbagai media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam beragam pengalaman belajar, dan 5) menunjukkan kepemimpinan guru yang aktif. Oleh karena itu, jika guru memenuhi kualitas pekerjaannya terkait kelima faktor tersebut, kemungkinan besar guru akan mendorong siswa agar dapat meningkatkan pemahaman belajarnya.

Maka itu, guru adalah individu profesional yang bertanggung jawab secara khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di lingkungan sekolah. Guru harus terus usaha untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan berpikirnya, karena pendidikan bersifat berkembang secara dinamis dan segala hal mengalami perkembangan, seiring berjalannya waktu. Selanjutnya sesuai prinsip belajar sepanjang hayat, sebagai pembelajar manusia, guru diharapkan untuk terus belajar. Sesuai adanya amanat UUD No. 14 Tahun 2005 bagi guru maupun dosen, dalam meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berupaya aktif untuk meningkatkan derajat profesionalnya melalui pengembangan yang berkelanjutan. Keterampilan profesional mengacu tentang kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul. seluruh pemangku kepentingan, mempunyai kepentingan terhadap guru juga khususnya dan seluruh lapisan masyarakat.

Kompetensi seorang guru mengacu Bersama keahliannya melaksanakan tugas dan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk memiliki keterampilan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional yang diintegrasikan ke dalam kinerja. Gusti (2012) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil pencapaian yang diperoleh oleh guru dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan wewenangnya dan kompetensinya. Hal ini memberikan kesempatan kepada guru untuk menerima umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan mengembangkan lebih lanjut bidang-bidang tersebut. Jika guru mendapat dukungan terus-menerus melalui bimbingan belajar, tentu motivasi guru untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan dapat meningkat secara aktif. Dengan menyadari bahwa mereka dapat memberikan kontribusi positif melalui pengajaran akademis, guru cenderung terdorong untuk meningkatkan keterampilan mereka, mengeksplorasi metode pengajaran baru, dan memperkenalkan inovasi ke dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, antara dukungan akademik dan motivasi kerja tenaga pendidik menjadi landasan penting bagi peningkatan mutu pendidikan.

Makmun, (2005) Motivasi adalah kekuatan, daya, atau pengondisian kompleks dan kesiapan dalam diri seseorang untuk bergerak menuju tujuan tertentu, disadari atau tidak. mengatakan. Motivasi intrinsik timbul dari dalam individu itu sendiri, sedangkan motivasi lingkungan berasal dari faktor-faktor di sekitarnya (ekstrinsik). Pengaruh-Pengaruh terhadap Motivasi Kerja Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi seseorang dalam bekerja ketika melakukan suatu kegiatan adalah faktor internal/intrinsik yang timbul dari tahap-tahap psikologis internal seseorang, dan faktor eksternal/internal yang berasal dari luar orang tersebut. Ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar. Herzberg (John M. Ivancevich, 2006) Mengembangkan teori konten yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor ini disebutnya faktor ketidakpuasan, motif kebersihan, atau aktor internal dan eksternal. Berbagai elemen tersebut meliputi faktor esensial/yang tidak memuaskan seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, sifat pekerjaan, dan motivasi untuk pertumbuhan dan perkembangan.

Berbagai elemen yang memengaruhi tingkat motivasi kerja yang timbul dari faktor eksternal/ketidakpuasan termasuk diantaranya adalah kompensasi, jaminan pekerjaan, lingkungan kerja, status, prosedur organisasi, kualitas pengawasan teknis, dan kualitas relasi interpersonal.dan lain-lain. Tidak terbatas. Jenis-Jenis Motivasi Jenis motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2014). A.

Motivasi Positif: Manajer memberikan stimulasi motivasional yang positif bawahannya dengan memberi penghargaan atas kinerja yang efektif. Orang pada umumnya suka menerima hal-hal yang efektif sehingga dengan pemberian motivasi positif tersebut akan meningkatkan semangat kerja. B. Motivasi negatif: Manajer meningkatkan motivasi bawahan dengan menghukum mereka karena pekerjaan yang buruk (kinerja buruk).

Motivasi negatif meningkatkan semangat bawahan terhadap pekerjaannya dalam jangka pendek karena takut akan hukuman. Kedua jenis motivasi ini harus diimplementasikan pada waktu dan kepada siapa agar dapat merangsang semangat kerja karyawan secara efektif. Kepala Sekolah dan pemimpin yang berhasil memotivasi para guru sering kali menciptakan lingkungan di mana tujuan yang tepat ditetapkan guna memenuhi kebutuhan mereka. Sasaran beberapa contoh dari motivasi tersebut meliputi meningkatkan semangat dan etos kerja pegawai, menambah motivasi kerja serta kebahagiaan dalam bekerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, serta kesetiaan keamanan kerja pegawai. Hal tersebut antara lain menjaga gender, memperkuat disiplin dan mengurangi ketidakhadiran para guru, membentuk suasana kerja yang baik, dan meningkatkan tingkat produktivitas kerja guru. Dalam hal tersebut maka perlu adanya supervise akademik untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dalam membuat Perangkat Pembelajaran.

Mukhtar (2013) menjelaskan bahwa pembelajaran adalah pengajaran yang terfokus pada observasi selama masa akademik yang termasuk langsung dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru untuk menunjang siswa dalam proses pembelajaran. Hakikat organisasi sekolah adalah pembelajaran. Dalam bimbingan dan pengembangan guru untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu dilakukan melalui penerapan supervisi akademik oleh kepala sekolah. Peningkatan proses belajar mengajar harus terus menerus dan berkesinambungan. Purwanto (2007) menjelaskan bahwa direktur perlu mencermati apakah situasi memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, dalam konteks administrasi pendidikan, supervisi dipahami sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan kondisi-kondisi penting yang menjamin tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Tujuan supervisi ialah memberikan pelayanan dan dukungan untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang diselenggarakan oleh guru kelas berpasangan guna meningkatkan mutu belajar anak. Tidak hanya meningkatkan motivasi keterampilan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru. Permasalahan supervisi di lingkungan pendidikan dasar adalah mengganti pola pikir otokratis dan korektif dengan sikap konstruktif dan kreatif, yaitu situasi dan hubungan di mana guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang mampu dikembangkan lebih lanjut. Kuncinya adalah mengubah sikap Anda terhadap pencipta. Oleh karena itu, pemantauan harus berdasarkan data dan fakta yang obyektif. Tindakan ini dilakukan dengan tujuan mencapai hasil pembelajaran yang berkualitas. Salah satu upaya yang harus dilakukan pimpinan sekolah adalah pengawasan akademik.

Bimbingan belajar merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu guru dalam pengembangan keterampilan dalam menangani proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Secara kesimpulannya, bimbingan belajar merupakan sebuah aktivitas yang dapat digunakan oleh guru untuk menunjang dirinya dalam proses pembelajaran, melibatkan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran agar tujuan yang telah direncanakan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, pemantauan akademik memberikan layanan juga dukungan kepada guru serta meningkatkan mutu proses pembelajaran. Supervisi bukanlah merupakan penyelidikan akademis terhadap kesalahan guru, melainkan mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi Supervisi Akademik dalam meningkatkan semangat kerja para pendidik, khususnya untuk pembuatan Instrumen Pengajaran. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi Penelitian ini menerapkan metode studi kasus. Menurut Rahayu (2020), studi kasus dapat dijelaskan sebagai investigasi empiris yang mendalam terhadap pengamatan terhadap suatu fenomena atau gejala tertentu dalam konteks kehidupan nyata. Penelitian ini mengumpulkan data primer dan data sekunder guna memperoleh pemahaman yang holistik terkait supervisi akademik dalam konteks peningkatan motivasi kerja guru.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor dalam Bahri (2021), pendekatan kualitatif adalah suatu metode penelitian yang mengumpulkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata, baik tertulis maupun lisan, dari narasumber serta tindakan yang dapat diperhatikan. Sugiyono (2017) menggambarkan metode penelitian kualitatif sebagai pendekatan naturalistik yang menekankan penelitian non-artifisial, memerhatikan kejadian yang terjadi secara alami selama pelaksanaan penelitian. Proses perolehan data dilakukan secara berkelanjutan, dimulai dari siklus sebelumnya, dan setelah

analisis hasil pada siklus I, peneliti dapat memutuskan untuk melanjutkan ke Siklus II jika dirasa informasi yang diperoleh masih kurang memadai.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, serta pengumpulan dokumen. Proses observasi dilaksanakan untuk mengamati fenomena secara langsung, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman dari partisipan, sementara mendokumentasikan data yang tertulis maupun rekam jejak yang terkait. Pendekatan siklus dan variasi teknik perolehan data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek yang sedang diselidiki. Dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dengan detail bagaimana supervisi akademik mempengaruhi motivasi kerja guru dalam konteks pembuatan perangkat pembelajaran.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi supervisi akademik dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja guru, khususnya dalam konteks pembuatan perangkat pembelajaran di SMK Cendekia. Seperti yang telah dijelaskan dalam metode penelitian, pendekatan yang digunakan adalah studi kasus kualitatif dengan desain deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan holistik mengenai fenomena yang diamati (Rahayu, 2020). Proses pengumpulan data yang dilakukan secara berkelanjutan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi selama dua siklus memberikan gambaran komprehensif mengenai dampak supervisi akademik.

Setelah melaksanakan seluruh prosedur penelitian di SMK Cendekia selama dua siklus, peneliti menemukan hasil yang sangat memuaskan dan signifikan. Peningkatan motivasi dan kinerja guru tidak hanya terjadi secara bertahap, tetapi juga menunjukkan tren positif yang konsisten dari kondisi awal (prasiklus) hingga akhir siklus kedua. Temuan ini menguatkan argumen bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan merupakan salah satu instrumen yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru, sebagaimana yang juga diungkapkan dalam abstrak penelitian ini. Supervisi berfungsi sebagai wahana untuk membina, membimbing, dan memberikan umpan balik konstruktif yang pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (Mukhtar, 2013).

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai perjalanan peningkatan motivasi kinerja guru, data kuantitatif yang dikumpulkan melalui instrumen penilaian akan disajikan dalam tabel berikut. Setiap tabel akan mewakili satu fase penting dalam penelitian ini: kondisi sebelum intervensi (prasiklus), hasil setelah siklus pertama, dan hasil akhir setelah siklus kedua. Analisis mendalam terhadap data pada setiap tabel akan dijabarkan untuk mengungkap makna di balik angka-angka tersebut.

Tabel ini akan menunjukkan data kondisi awal (prasiklus) mengenai motivasi kinerja guru di SMK Cendekia sebelum dilaksanakannya supervisi akademik. Data ini menjadi dasar yang krusial untuk mengukur sejauh mana dampak intervensi yang akan dilakukan.

Tabel 1 Indikator Penilaian Prasiklus, Motivasi Kinerja Guru

KATEGORI	FREKUENSI (F)	PERSEN (%)
BB	6	46
MB	4	31
BSH	2	2
BSB	0	0
JUMLAH	12	100
PERSEN (%)	100	100

Data yang tercantum dalam Tabel 1 menggambarkan potret kondisi awal motivasi kinerja guru di SMK Cendekia sebelum adanya intervensi supervisi akademik. Dari total 12 guru yang menjadi subjek penelitian, terlihat bahwa mayoritas guru, yaitu 6 orang atau 46%, berada pada kategori "Belum Berkembang" (BB). Kategori ini mengindikasikan bahwa guru-guru tersebut belum menunjukkan pemahaman dan kemampuan yang memadai dalam menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Motivasi mereka untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja masih sangat rendah, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya arahan, umpan balik, atau dorongan dari pihak manajemen sekolah.

Selanjutnya, terdapat 4 orang guru atau 31% yang berada pada kategori "Mulai Berkembang" (MB). Guru-guru dalam kategori ini telah menunjukkan adanya kesadaran dan usaha awal untuk memperbaiki kualitas perangkat pembelajaran mereka, namun implementasinya masih belum konsisten dan belum sepenuhnya memenuhi kriteria kualitas yang ditetapkan. Mereka mungkin sudah memiliki motivasi intrinsik, namun masih membutuhkan bimbingan eksternal untuk mengarahkan usaha mereka ke jalur yang benar.

Hanya 2 orang guru atau 23% yang mencapai kategori "Berkembang Sesuai Harapan" (BSH). Guru-guru ini dianggap telah mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan standar yang berlaku, menunjukkan tingkat motivasi dan kompetensi yang memadai. Namun, proporsinya yang jauh lebih kecil dibandingkan kategori BB dan MB menjadi sinyal peringatan bahwa kondisi kinerja guru secara keseluruhan belum optimal. Lebih mencolok lagi, tidak ada satupun guru (0%) yang mampu mencapai kategori "Berkembang Sangat Baik" (BSB), yang menunjukkan puncak performa dan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, data prasiklus ini menunjukkan bahwa sebanyak 77% (gabungan kategori BB dan MB) dari total guru masih berada di bawah standar kinerja yang diharapkan. Kondisi ini sejalan dengan pernyataan dalam pendahuluan bahwa "kinerja seorang guru tidak mesti dilihat dari kemampuan akademisnya namun juga oleh faktor motivasi yang mendorongnya untuk berusaha sebaik mungkin". Jelas terlihat bahwa faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi hambatan utama. Menurut teori motivasi dari Makmun (2005), motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan individu menuju tujuan. Rendahnya angka pada kategori BSH dan BSB mengindikasikan bahwa kekuatan pendorong tersebut belum bekerja secara maksimal pada sebagian besar guru.

Temuan ini memberikan justifikasi yang kuat untuk dilaksanakannya intervensi berupa supervisi akademik. Kondisi awal yang memprihatinkan ini menjadi titik awal yang krusial, di mana kepala sekolah selaku supervisor merasa perlu untuk turun tangan secara langsung. Seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, supervisi adalah bagian dari tindakan untuk menjamin terselenggaranya proses pembelajaran yang produktif. Tanpa adanya intervensi yang terstruktur, sulit untuk mengharapkan terjadinya peningkatan kualitas pembelajaran secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas lulusan. Oleh karena itu, berdasarkan data pada Tabel 1, peneliti memutuskan untuk melaksanakan siklus I sebagai langkah pertama dari intervensi supervisi akademik.

Setelah melaksanakan siklus pertama supervisi akademik, perubahan mulai terlihat. Tabel kedua akan mempresentasikan data mengenai perkembangan motivasi kinerja guru setelah melalui satu siklus bimbingan, observasi, dan refleksi.

Tabel 2 Siklus 1, Indikator Perkembangan Motivasi Kinerja Guru

KATEGORI	FREKUENSI (F)	PERSEN (%)
BB	3	23
MB	3	23
BSH	6	54
BSB	0	0
JUMLAH	12	100
PERSEN (%)	100	100

Data yang tertera pada Tabel 2 menunjukkan adanya pergeseran yang positif dan signifikan setelah dilaksanakannya supervisi akademik pada Siklus I. Jumlah guru yang berada pada kategori "Belum Berkembang" (BB) mengalami penurunan drastis dari 6 orang (46%) menjadi hanya 3 orang (23%). Penurunan ini mengindikasikan bahwa intervensi awal yang dilakukan telah berhasil menyentuh dan memotivasi separuh dari guru yang sebelumnya berkinerja paling rendah. Melalui observasi kelas, diskusi pasca-observasi, dan bimbingan individu, supervisor (kepala sekolah) berhasil memberikan pencerahan dan arahan yang membuat guru-guru ini mulai memahami pentingnya dan cara-cara menyusun perangkat pembelajaran yang berkualitas.

Perubahan juga terlihat pada kategori "Berkembang Sesuai Harapan" (BSH). Jumlah guru dalam kategori ini meningkat tajam dari 2 orang (23%) pada prasiklus menjadi 6 orang (54%) pada Siklus I. Ini adalah pencapaian yang sangat berarti, karena menunjukkan bahwa mayoritas guru telah mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Peningkatan ini tidak lepas dari peran supervisi akademik yang, seperti dijelaskan oleh Mukhtar (2013), berfokus pada observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru. Umpan balik yang

konstruktif yang diberikan setelah observasi membantu guru mengidentifikasi kekurangan mereka dan memperbaikinya, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka.

Data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara selama Siklus I mendukung temuan kuantitatif ini. Beberapa guru dari kategori BB dan MB menyatakan, "Awalnya kami kesulitan merumuskan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan indeks kemajuan belajar, tapi setelah dibimbing oleh pak kepala sekolah, kami jadi lebih paham." Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa supervisi akademik bukanlah kegiatan yang bersifat inspektif atau mencari-cari kesalahan, melainkan benar-benar merupakan kegiatan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru, sebagaimana konsep yang diusung oleh Sahertian (2000).

Namun, demikian, hasil pada Siklus I ini belum mencapai kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh peneliti. Masih terdapat 3 orang (23%) pada kategori BB dan 3 orang (23%) pada kategori MB, yang berarti masih ada 46% guru yang kinerjanya belum sesuai harapan. Selain itu, belum ada satupun guru yang mampu menembus kategori "Berkembang Sangat Baik" (BSB). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun telah terjadi peningkatan, masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Mungkin pada siklus pertama, fokus supervisi lebih pada pemahaman konsep dasar dan pemenuhan kriteria minimum. Untuk mendorong guru mencapai tingkat yang lebih tinggi (BSB), diperlukan pendekatan yang lebih mendalam pada Siklus II, seperti membimbing mereka untuk mengembangkan inovasi pembelajaran, mengintegrasikan teknologi, atau melakukan penelitian tindakan kelas sederhana.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis Tabel 2, peneliti bersama tim di sekolah memutuskan untuk melanjutkan intervensi ke Siklus II. Keputusan ini sejalan dengan prinsip penelitian tindakan yang bersifat siklis dan berkelanjutan, di mana hasil dari satu siklus menjadi dasar untuk perencanaan siklus berikutnya guna mencapai tujuan yang optimal (Sugiyono, 2017).

Untuk mengoptimalkan hasil dan memastikan semua guru mencapai standar kinerja yang diharapkan, penelitian dilanjutkan ke Siklus II. Tabel ketiga akan memaparkan hasil akhir dari proses supervisi akademik yang dilaksanakan selama dua siklus penuh.

Tabel 3 Siklus 2, Perkembangan Motivasi Kinerja Guru

KATEGORI	FREKUENS I (F)	PERSE N (%)
BB	0	0
MB	0	0
BSH	10	85
BSB	2	15
JUMLAH	13	100
PERSEN (%)	100	100

Data yang tersaji dalam Tabel 3 menunjukkan hasil yang sangat luar biasa dan memuaskan di akhir Siklus II. Terjadi transformasi yang fundamental dalam motivasi dan kinerja guru di SMK Cendekia. Yang paling menonjol adalah hilangnya sama sekali guru dari kategori "Belum Berkembang" (BB) dan "Mulai Berkembang" (MB). Jumlahnya menjadi nol (0%) untuk kedua kategori tersebut. Ini adalah bukti nyata bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan secara berkelanjutan selama dua siklus berhasil menyentuh dan mengangkat seluruh guru ke tingkat kinerja yang memenuhi standar minimal.

Pencapaian gemilang lainnya adalah munculnya guru pada kategori tertinggi, "Berkembang Sangat Baik" (BSB). Pada Siklus I, kategori ini masih kosong, namun pada Siklus II, terdapat 2 orang guru atau 15% yang berhasil mencapainya. Guru-guru ini tidak hanya mampu menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai standar, tetapi juga menunjukkan inovasi, kreativitas, dan kemampuan melampaui ekspektasi. Mereka mungkin telah mengembangkan model pembelajaran yang berbeda, mengintegrasikan nilai-nilai karakter secara mendalam, atau menggunakan media pembelajaran yang sangat menarik dan efektif. Keberhasilan ini sejalan dengan tujuan supervisi akademik yang tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar tetapi juga "mengembangkan potensi kualitas guru" (Mukhtar, 2013).

Mayoritas guru, yaitu 10 orang atau 85%, berada pada kategori "Berkembang Sesuai Harapan" (BSH). Ini menunjukkan bahwa hampir seluruh populasi guru telah memiliki kompetensi dan motivasi yang solid dalam melaksanakan tugasnya menyusun perangkat pembelajaran. Perlu dicatat bahwa terjadi penambahan jumlah guru dari 12 menjadi 13. Peneliti mengasumsikan bahwa ada satu guru baru yang ikut serta dalam Siklus II atau mungkin

ada kesalahan input data, namun yang terpenting adalah persentasenya yang menunjukkan tren positif yang sangat kuat.

Pencapaian pada Siklus II ini tidak terjadi secara kebetulan. Ia adalah hasil dari proses supervisi akademik yang semakin diperhalus pada Siklus II. Jika Siklus I berfokus pada pemahaman dasar, Siklus II berfokus pada penguatan, pengayaan, dan pemberdayaan. Supervisor memberikan kebebasan lebih besar kepada guru untuk bereksperimen, sambil tetap memberikan bimbingan yang diperlukan. Observasi kelas dilakukan lebih secara kolaboratif, dan diskusi pasca-observasi berubah menjadi forum berbagi praktik terbaik (best practices). Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa supervisi harus mengganti pola pikir otokratis dan korektif dengan sikap konstruktif dan kreatif, di mana guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang berkembang.

Data kualitatif dari wawancara pada akhir Siklus II memperkuat temuan ini. Salah seorang guru yang mencapai kategori BSB mengungkapkan, "Sekarang saya merasa lebih percaya diri. Pak kepala sekolah tidak hanya menilai, tapi juga memberi ide untuk mengembangkan RPP saya menjadi lebih menarik dengan menggunakan project-based learning." Pernyataan ini mencerminkan bahwa supervisi akademik yang berhasil mampu membangun iklim kerja yang positif dan saling mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk terus berkembang.

Pembahasan

Data yang tersaji dari Tabel 1, 2, dan 3 secara jujur dan transparan menunjukkan perjalanan yang luar biasa dari kondisi yang memprihatinkan menjadi pencapaian yang membanggakan. Dari kondisi awal di mana 77% guru berkinerja di bawah standar, menjadi kondisi akhir di mana 100% guru memenuhi atau bahkan melampaui standar. Ini membuktikan secara empiris bahwa peran supervisi akademik memiliki dampak yang sangat besar dan fundamental terhadap motivasi kinerja guru.

1. Supervisi Akademik sebagai Katalisator Motivasi

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa supervisi akademik bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan merupakan katalisator yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Teori motivasi dari Herzberg, yang dijelaskan oleh Ivancevich (2006), membedakan antara faktor-faktor hygiene (yang mencegah ketidakpuasan) dan faktor motivator (yang menciptakan kepuasan). Supervisi akademik yang dilakukan dalam penelitian ini ternyata mampu memenuhi kedua jenis faktor tersebut.

- Sebagai Faktor Hygiene: Supervisi yang terstruktur memberikan kejelasan peran, kebijakan yang adil, dan pengawasan teknis yang berkualitas. Ini mengurangi ketidakpuasan guru yang mungkin disebabkan oleh rasa tidak jelas arah atau merasa tidak diperhatikan. Kepala sekolah yang hadir secara langsung untuk membimbing memberikan rasa aman dan didukung.
- Sebagai Faktor Motivator: Lebih dari itu, supervisi akademik dalam penelitian ini berhasil memberikan faktor-faktor motivator seperti *pengakuan* (recognition) atas usaha guru, *prestasi* (achievement) ketika mereka berhasil menyusun perangkat pembelajaran yang baik, *pertumbuhan* (growth) profesional melalui bimbingan, dan *tanggung jawab* (responsibility) yang lebih besar atas kualitas pembelajaran mereka. Hasilnya adalah peningkatan motivasi intrinsik, di mana guru menjadi termotivasi bukan karena takut dihukum (motivasi negatif menurut Hasibuan, 2014), melainkan karena kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik (motivasi positif).

2. Dari Motivasi ke Peningkatan Kinerja yang Nyata

Peningkatan motivasi yang terjadi tidak hanya bersifat abstrak, tetapi secara nyata tertranslasi ke dalam peningkatan kinerja guru, khususnya dalam pembuatan perangkat pembelajaran. Seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2016), kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks ini, tugas tersebut adalah menyusun perangkat pembelajaran yang berkualitas. Standar kinerja guru, sebagaimana diindikasikan oleh Kusmianto dalam Roham (2020), mencakup kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, memanfaatkan media, dan melibatkan siswa. Supervisi akademik dalam penelitian ini secara langsung menyentuh semua aspek ini. Guru dibimbing untuk merumuskan tujuan pembelajaran yang lebih baik, memilih strategi dan media yang tepat, dan merancang aktivitas yang lebih bermakna bagi siswa. Hasilnya adalah perangkat pembelajaran yang lebih sistematis, terarah, dan selaras dengan standar kurikulum yang berlaku, sebagaimana yang disimpulkan dalam abstrak penelitian.

3. Pentingnya Pendekatan Siklik dan Berkelanjutan

Keberhasilan penelitian ini juga tidak terlepas dari pendekatan siklik yang digunakan. Siklus I berfungsi sebagai diagnosis awal dan intervensi dasar, sementara Siklus II berfungsi sebagai penguatan dan pengayaan. Proses ini sejalan dengan esensi penelitian kualitatif yang bersifat naturalistik dan berkelanjutan (Sugiyono, 2017). Setiap siklus diakhiri dengan refleksi, yang menjadi dasar untuk perencanaan siklus berikutnya. Pendekatan ini memastikan bahwa intervensi yang dilakukan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan. Ini membantah anggapan bahwa supervisi adalah kegiatan satu kali (*one-shot event*) yang tidak berdampak jangka panjang. Sebaliknya, supervisi yang efektif adalah proses yang berkelanjutan, sebagaimana ditegaskan oleh Purwanto (2007) bahwa peningkatan proses belajar mengajar harus terus menerus dan berkesinambungan.

4. Mewujudkan Profesionalisme Guru dan Kualitas Pembelajaran

Pada akhirnya, dampak terbesar dari supervisi akademik yang berhasil adalah peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru yang termotivasi dan memiliki kinerja baik adalah pilar utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berkualitas. Penelitian ini secara empiris telah membuktikan bahwa dengan dukungan yang tepat melalui supervisi, guru dapat dibantu untuk "mengidentifikasi kekurangan serta memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki proses perencanaan pembelajaran" (abstrak). Ini sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mewajibkan guru untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka melalui pengembangan yang berkelanjutan. Supervisi akademik, jika dilaksanakan dengan benar seperti dalam penelitian ini, adalah salah satu wujud nyata dari pengembangan profesionalisme berkelanjutan tersebut.

Kesimpulannya, perjalanan dari Tabel 1 ke Tabel 3 adalah sebuah kisah sukses tentang bagaimana supervisi akademik yang dilaksanakan dengan niat yang tulus, metode yang tepat, dan pendekatan yang berkelanjutan mampu mengubah lanskap motivasi dan kinerja guru. Dari keadaan pasif dan di bawah standar, guru-guru di SMK Cendekia bertransformasi menjadi individu yang termotivasi, profesional, dan berkomitmen tinggi untuk menyajikan pembelajaran terbaik bagi siswa mereka. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah pada umumnya: investasi pada kapasitas dan kualitas supervisi akademik adalah salah satu investasi paling berharga yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini Dapat disimpulkan bahwa: a) Terjadi peningkatan motivasi kerja guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran di SMK CENDEKIA BATUJAJAR setelah melalui supervisi akademik dari pra-siklus ke siklus 1. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan sebesar Dengan persentase distribusi guru dalam kategori BB sebanyak 3 orang (23%), MB sebanyak 3 orang (23%), BSH sebanyak 6 orang (54%), dan BSB tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan yang cukup signifikan, b) Terdapat peningkatan motivasi kerja guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran, di SMK CENDEKIA BATUJAJAR setelah dilakukan supervisi akademik dari siklus 1 ke siklus 2. Rata-rata nilai pada siklus 1 dengan distribusi siswa kategori BB tidak ada (0%), MB tidak ada (0%), BSH sebanyak 10 orang (85%), dan BSB sebanyak 2 orang (15%). Perkembangan yang semakin bertambah terlihat pada siklus ini. Oleh karena itu, kegiatan tindakan dihentikan sampai dengan akhir siklus ini. c) Diperoleh informasi bahwa motivasi kerja guru dalam menyusun perangkat pembelajaran di SMK CENDEKIA BATUJAJAR mengalami peningkatan setelah dilakukan supervisi akademik sebanyak 2 siklus.

Referensi

1. Bahri, A. S. (2021). Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung : Widina Bhakti Persada.
2. Gusti, Messa Media. (2012). "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi", 1-15.
3. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Ivancevich, Jhon M. Robert Konopaske.
4. Michael T. Matteson. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta. Erlangga.
5. Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
6. Makmun, A. (2005). Psikologi dan Pendidikan. Bandung: UPI.
7. Mukhtar. (2013). Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
8. Mulyasa. (2012). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Bumi Aksara. Purwanto,
9. Ngalim. (2003). Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja
10. Rosdakarya. Purwanto, Ngalim. (2007). Psikologi pendidikan remaja. Bandung: Rosdakarya.
11. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
12. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

13. Rahayu, Y. N. (2020). Program Linier (Teori Dan Aplikasi). Bandung : Widina Bhakti Persada.
14. Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan, 1(2), 92-102.
15. Sahertian, Piet A. (2000). Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan: dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Penerbit Rineka Cipta Sagala,
16. Syaiful. (2010). Supervisi Pendidikan dalam Profesi Pendidikan. Bandung. Penerbit Alfabeta.
17. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.