
PEMBINAAN MOTIVASI PRESTASI GURU MELALUI SUPERVISI PEMBELAJARAN
Nurhadi
Pengawas PAI Kemenag Kabupaten Tulungagung
E-mail: noermine76@gmail.com

Article History:

Received: 13-09-2022

Revised: 15-09-2022

Accepted: 25-10-2022

Keywords: *Motivasi,
Prestasi Guru*

Abstract: *In this article discusses the Guidance of Teacher Achievement Motivation. Analysis of literacy studies used to find solutions how efforts to build teacher achievement motivation to improve the quality of education, equipped with a discussion to complete the conclusion. Is one of the tasks of the principal. The principal must provide guidance to teachers in an effort to improve the quality of education. Conclusions: (1) Teacher Achievement is a series of efforts conducted by school principals, supervisors, supervisors and other supervisors of teachers with the aim of promoting and improving the quality of work of educators which impact on improving the quality of education. (2) The factors that influence the teacher's achievement motivation from within the teacher itself and from the outside environment and (3) The Formation of Achievement Motivation Achievement is: giving opportunity to improve career, giving sense of safety and comfort, giving appreciation, harmonious relationship*

PENDAHULUAN

Pembinaan Guru merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah. Kepala sekolah harus memberikan pembinaan kepada guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Peran pendidikan semakin dirasakan dalam menunjang keberhasilan pembangunan nasional. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Motivasi berprestasi dalam diri guru menunjukkan keprofesionalan dan kualitasnya guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat menggerakkan dirinya untuk dapat berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Sesuai dengan penjelasan UU No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional dan juga telah dikutip dalam Rencana Kerja Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 2009-2014, maka tujuan pendidikan nasional tercantum dalam visi dan misi Depdiknas. Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeahlian, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia didukung oleh manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berdasarkan hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta

disiplin.¹

Kemampuan manajerial guru dipengaruhi oleh faktor dari luar guru tersebut seperti: supervisi pembelajaran, kompetensi manajerial kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah memotivasi guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri misalnya berupa motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal di antaranya adalah supervisi dari pimpinan disekolah yaitu kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugas di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru sebagai bawahannya, melaksanakan monitoring dan menilai kegiatan guru sehari-hari, yakni penampilan mengajar di sekolah sebagai penampilan performansi kerja guru. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap kegiatan di sekolah dan akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mengatasi rendahnya kinerja guru perlu di cari penyebabnya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pembinaan

Untuk mengembangkan pengetahuan, bakat, serta keterampilan guru, langkah atau upaya yang perlu dilakukan suatu lembaga pendidikan adalah melalui pembinaan. Pembinaan tersebut perlu dilakukan secara teratur dan kontinyu untuk usaha-usaha perbaikan dan pengembangan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia² "pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik."

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah kegiatan dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar, serta menumbuhkan sikap profesional yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Pembinaan profesional guru sarannya adalah semua guru yang dipimpinya, dan tujuan pembinaan profesional guru adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri, dan pada gilirannya kualitas prestasi belajar dan output semakin bermutu. Menurut Suryosubroto, tujuan pembinaan guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan pengertian tersebut tujuan pembinaan guru adalah meningkatkan situasi belajar yang lebih baik lagi.³

Sementara menurut Djajadisastra dalam Ali Imron,⁴ tujuan pembinaan guru meliputi: (1) memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa; (2) memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar; (3) memperbaiki metode, yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar; (4) memperbaiki penilaian atas media; (5) memperbaiki

¹ Kemdikbud RI, *UU Sisdiknas* No. 20. (Jakarta: 2003)

² Tim Penulis Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 105

³ Suryosubroto, *Manajemen Training*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2004), 175

⁴ Ali Imron, *Pembinaan Guru Indonesia*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Raya, 1995), 12

penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya; (6) memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitan belajarnya; dan (7) memperbaiki sikap guru dan tugasnya.

Selanjutnya dalam Depdiknas,⁵ tujuan umum dari sistem pembinaan profesional adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan pelayanan profesional kepada guru. Tujuan khusus dari sistem pembinaan profesional adalah: meningkatkan sistem supervisi serta pemantauan dan penilaian pendidikan, meningkatkan sistem penataran guru, meningkatkan kemampuan profesional para pembina dan pelaksana pendidikan, meningkatkan proses belajar mengajar di kelas, meningkatkan peran serta guru, kepala sekolah, dan penilik sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pendidikan, meningkatkan kerja sama dan koordinasi berbagai pihak yang berkaitan dengan pembinaan guru.

Pembinaan profesional guru juga memiliki sasaran, seperti yang disebutkan pada Depdiknas,⁶ sebagai berikut: Kemampuan (1) merencanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan strategi belajar aktif; (2) mengelola kegiatan belajar mengajar yang menantang dan menarik; (3) menilai kemajuan anak belajar; (4) memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran; (5) membimbing dan melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar terutama bagi siswa lamban dan siswa pandai; (6) mengelola kelas sehingga tercapai lingkungan belajar yang menyenangkan; dan (7) menyusun dan mengelola catatan kemajuan anak.

Selanjutnya sasaran pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah dasar menurut Depdiknas,⁷ meliputi: (1) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar; (2) Hal-hal yang menunjang terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar seperti mengelola kelas, pengelolaan sekolah, pengelolaan dan pelaksanaan administrasi, pelaksanaan bimbingan, keberhasilan, keterlibatan, pelaksanaan ekstra kurikuler.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pembinaan guru adalah memberikan bantuan dalam mengembangkan dan meningkatkan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar, memperbaiki metode, yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar dalam upaya meningkatkan situasi belajar dan mutu pendidikan melalui peningkatan pelayanan profesional guru agar menjadi lebih baik lagi.

Konsep Dasar Prestasi

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dikerjakan. Misal, prestasi akademik adalah prestasi dari hasil pelajarann yang di dapat dari kegiatan belajar di bangku perguruan tinggi. Sifat dari prestasi di dunia akademis adalah kognitif dan biasanya yang disebut prestasi sengaja ditentukan dengan pengukuran dan penilaian.

Menurut Prawirosentono,⁸ kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), 10

⁶ _____, *Pedoman Profesional Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Depdikbud, 1996), 27

⁷ *Ibid.*, 6

⁸ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE., 1999), 2

berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁹

Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulkannya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara,¹⁰ prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:¹¹ (1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (the right man on the right place, the right man on the right job), (2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

⁹ S.P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 94

¹⁰ A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), 67

¹¹ *Ibid.*, 68

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan,¹² faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: a. Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan, b. Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja., c. Keandalan Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama, d. Inisiatif Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan, e. Kerajinan Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin, f. Sikap Pegawai Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja, g. Kehadiran Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut:¹³ (1) Kualitas kerja Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban, (2). Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, (3) Konsistensi pegawai Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja, (4) Kerjasama Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas, (5) Sikap pegawai Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Mengadopsi dari dua pendapat di atas, maka mengenai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja guru dan karyawan diantaranya sebagai berikut: a. Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja, b. Kuantitas kerja Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, c. Konsistensi pegawai Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja, (4) Kerjasama Kemampuan bekerjasama antar sesama rekan kerja yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, (5) Sikap pegawai Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja, (6) Kehadiran Keberadaan serta keikutsertaan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan serta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan studi ini adalah kepustakaan. Data primer diperoleh dari pembacaan buku-buku mutakhir. Kajian dilakukan pada bulan Juli 2022 dengan melibatkan teman sejawat. Pada tahap awal, penulis berupaya mengumpulkan materi dari berbagai teori supervisi yang berkembang, kemudian disusun dalam bentuk naskah teks yang siap dibahas dalam diskusi teman sejawat. Berdasarkan hasil diskusi dan berbagai masukan, kemudian naskah kajian diperbaiki, untuk dibahas pada diskusi tahap

¹² Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), 126

¹³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, 68

kedua. Hasil akhir diskusi kedua naskah kajian difinalisasi dan siap dipublikasikan dalam sekala yang lebih luas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan Prestasi Guru

Menurut Depdikbud, menyebutkan bahwa, “pembinaan adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelajarkan anak didik”.¹⁴

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan guru atau pengembangan guru menurut Hartati Sukirman, dkk.,¹⁵ “pembinaan guru adalah usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif.” Pendapat lain disampaikan oleh Ali Imron,¹⁶ pembinaan guru diartikan sebagai “serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, dan pengawas sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru adalah serangkaian usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, pengawas, dan pembina lainnya terhadap guru dengan tujuan untuk memajukan dan meningkatkan mutu kerja tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah sehingga proses dan hasil belajar menjadi meningkat.

Upaya peningkatan profesionalitas guru secara garis besar merupakan tuntutan untuk mengikuti arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berjalan cepat. Agar tugas, peranan, dan tanggungjawab guru selalu *up to date*, maka guru harus selalu mengembangkan kompetensinya dengan berbagai kegiatan yang mendukung dalam tugas mengajarnya. Peningkatan kompetensi guru hendaknya dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pada pasal ayat (1) Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan pembinaan dan pengembangan terhadap kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, diharapkan mampu menambah kemampuan guru dalam menunjang terwujudnya proses pembelajaran yang berkualitas. Peningkatan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik proses belajar mengajar, dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.

Kegiatan guru yang termasuk kegiatan peningkatan profesi sebagai berikut: mengadakan penelitian di bidang pendidikan, menentukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan, membuat alat peraga atau pelajaran, menciptakan karya tulis, mengikuti

¹⁴ Depdikbud. *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Melalui Gugus Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 1994), 5

¹⁵ Hartati Sukirman dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press. 2008), 23

¹⁶ Ali Imron. *Pembinaan Guru Indonesia*, (Jakarta: PT Dunia Pustaka Raya, 1995), 9

kegiatan pengembangan kurikulum.

Ibrahim Bafadal,¹⁷ mengembangkan kompetensi guru Sekolah Dasar dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pembinaan yang antara lain dengan Pembinaan peningkatan kompetensi guru melalui: pembinaan supervisi, program sertifikasi, tugas belajar, kelompok kerja/gugus sekolah.

Moral kerja guru perlu dibina agar semangat kerja guru senantiasa tinggi sehingga kinerja guru semakin baik. Pembinaan ini menitikberatkan pada guru yang memiliki moral kerja yang tinggi yang nantinya akan mempertinggi produktifitas kerja. Artinya seorang guru memiliki moral kerja yang tinggi akan produktif, yaitu akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi Prestasi Guru

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.¹⁸ Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya.¹⁹

Siagian menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah: pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menggunakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rakyat mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi-organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.²⁰

Motivasi seringkali dikatakan sebagai modal dasar, yang memiliki peran mendorong kemauan seseorang untuk beraktualitas, bahkan mampu menambah semangat yang melipat ganda dalam potensi diri. Hal ini dibuktikan dengan tumbuhnya motivasi prestasi akan memicu ke segenap arak kegiatan, selanjutnya berujung pada peningkatan kinerja yang dapat menunculkan keprofesionalisme seseorang. Hal ini sependapat apa yang disampaikan M. Usman Najati bahwa, Motivasi Prestasi sendiri memiliki tiga komponen pokok yaitu:²¹ a. Menggerakkan, Mengarahkan, dan Menopang..

Berdasarkan sumbernya Motivasi dapat dibagi dua, yaitu:²² a. Motivasi Instrinsik apabila sumbernyadatang dari dalam diri orang yang bersangkutan, b. Motivasi Ekstrinsik apabila sumbernya adalah lingkungan di luar diri orang yang bersangkutan. Tiga kecerdasan motivasi diri yang umumnya dimiliki oleh para star performer:²³ Dorongan berprestasi, Komitmen untuk menemukan sukses, Inisiatif dan Optimisme.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Prestasi Guru

Kemampuan manajerial guru dipengaruhi oleh faktor dari luar guru tersebut

¹⁷ Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2006), 41

¹⁸ B. Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Angkasa, 2008), 3

¹⁹ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Raya, 2012), 10

²⁰ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), 138

²¹ M. Usman Najati, *Al-Qur'an dan ilmu Jiwa* (Bandung: Pustaka Bandung, TT), 31

²² Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 72-74

²³ Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, Diterjemahkan oleh Alex Tri KuncoroWidodo. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Karir*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 183

seperti: supervisi pembelajaran, kompetensi manajerial kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah memotivasi guru. Supervisi menurut Sahertian adalah bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud supervisi disini bukan lagi inspeksi orang yang merasa sebagai berikut: tahu (*Superior*) kepada orang yang dianggap belum tahu sama sekali (*imperial*) tetapi supervisi dalam bentuk pembinaan.²⁴

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan proses pengelolaan perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Penggerakan (Actuating), Pengawasan (Controlling) evaluasi (evaluating). Dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi: (1) kepemimpinan dengan indikator: kepemimpinan kepala sekolah, (2) perencanaan dengan indikator: komunikasi informasi dan identifikasi sarana prasarana, (3) pengorganisasian dengan indikator: membina kerjasama yang efektif, mengorganisir personal sekolah, pendelegasian tugas, (4) mengambil keputusan dengan indikator keputusan yang efektif dan efisien, dan (5) evaluasi dengan indikator evaluasi kinerja staf, evaluasi keberhasilan akademik dan nonakademik.

Sardiman menyatakan motivasi adalah proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.²⁵ Motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan tujuan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Arikunto,²⁶ menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi dalam psikologi hanya disebut pendorong kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang guru ikut menentukan besar kecil prestasinya. kemampuan kepala sekolah memotivasi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan manajerialnya sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru, dan hal ini berimbas pula pada peningkatan prestasi anak didik. Motivasi atau dorongan yang diberikan adalah motivasi kerja memegang peranan yang penting dan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada indikator yang digunakan dalam melihat motivasi berprestasi guru adalah: tanggung jawab, berusaha mencari umpan balik, berani mengambil resiko, kreatif dan inovatif, pandai mengatur waktu, dan kerja keras

Bentuk Pembinaan Motivasi Prestasi Guru

Motivasi sering dirumuskan orang sebagai kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, dorongan-dorongan dan bisikan-bisikan hati (impulses) dalam diri individu. Guru sebagai individu akan kerja dengan baik kalau mereka mendapat motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.²⁷

Bentuk Pembinaan Motivasi Prestasi adalah:²⁸ (1) memberikan kesempatan meningkatkan karier (2) memberikan rasa aman dan nyaman, (3) memberikan

²⁴ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 240

²⁵ A.M. Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 62

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 34

²⁷ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 186

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 34

penghargaan, (4) hubungan yang harmonis, (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Teknik-teknik Pembinaan Guru

Teknik-teknik pembinaan guru dalam buku Pedoman Pembinaan Guru yang dikeluarkan oleh Depdikbud dalam Ali Imron,²⁹ meliputi: kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, kunjungan antar kelas, kunjungan sekolah, kunjungan antar sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja, penerbitan profesional dan penataran.

KESIMPULAN

Pembinaan Prestasi Guru merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, pengawas, dan pembina lainnya terhadap guru dengan tujuan untuk memajukan dan meningkatkan mutu kerja tenaga pendidik yang berimbas meningkatkan mutu pendidikan. Faktor yang mempengaruhi motifasi prestasi guru dari dalam diri guru itu sendiri dan dari lingkungan luar. Bentuk Pembinaan Motivasi Prestasi adalah: memberikan kesempatan meningkatkan karier, memberikan rasa aman dan nyaman, memberikan penghargaan, hubungan yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- [2] Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006
- [3] B. Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Angkasa, 2008
- [4] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- [5] Depdikbud. *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Melalui Gugus Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, 1994
- [6] _____. *Pedoman Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdikbud, 1996c
- [7] Goleman, Daniel, *Working With Emotional Intelligence*, Diterjemahkan oleh Alex Tri KuncoroWidodo. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Karir*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utam, 1999
- [8] Imron, Ali. *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Raya, 1995
- [9] Kemdikbud RI, UU Sisdiknas No. 20. Jakarta .2003
- [10] KBBI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005
- [11] Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- [12] Mangkunegara, A.A. Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009
- [13] Maunah, Binti . *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Teras, 2009
- [14] M. Usman Najati, *Al-Qur'an dan ilmu Jiwa*. Bandung: Puatak Bandung, TT
- [15] Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE., 1999
- [16] Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 1997
- [17] Sahertian, Piet A. Dan Sahertian Ida Aleida, *Supervisi Pendidikan Dalam rangka Program Insevice Education*. Jakarta: PT Rineka Cipta.1998
- [18] Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.2000

²⁹ Ali Imron. *Pembinaan Guru Indonesia*, (Jakarta: PT Dunia Pustaka Raya,1995), 90-97

- [19] Sardiman, A.M. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2007
- [20] Sondag P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1995
- [21] Sukirman, Hartati dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press. 2008
- [22] Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- [23] Suryabrata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- [24] Suryosubroto. *Manajemen Training*. Yogyakarta: FIP UNY, 2004
- [25] Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Pretasi Pustaka Raya, 2012