

Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pembinaan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Supervisi Manajerial

Slamet Riyadi^{1*}

¹MAN 1 Tulungagung, Jl. Ki Hajar Dewantara, Dusun Krajan, Beji, Kec. Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, 66233, Indonesia

*Penulis koresponden

Slamet Riyadi

riyadi_choliq@yahoo.co.id

Abstract

Managerial supervision is an important aspect of educational supervision. Supervision is all professional assistance from the principal to the teacher in the hope that the teacher can develop motivation and good performance. Therefore, managerial supervision has an important role in developing teacher professionalism in schools. This study aims to increase teacher performance motivation through coaching madrasah principals in the implementation of managerial supervision. This research was conducted with the School Action Research approach. The subjects of this study were teachers of MAN 1 Tulungagung. The data analysis used is descriptive analysis. The research was conducted at MAN 1 Tulungagung. Based on the data analysis, it was concluded that the supervision of the Head of Madrasah was able to increase the work motivation of MAN 1 Tulungagung teachers from 59.38% in the Pre-cycle stage; 71.88% in Cycle I; and 90.58% in Cycle II.

Keywords

teacher motivation; teacher performance; guidance for madrasah principals; managerial supervision

Abstrak

Supervisi manajerial merupakan aspek yang penting dalam supervisi pendidikan. Supervisi adalah segenap bantuan profesional dari kepala sekolah kepada guru dengan harapan agar guru dapat mengembangkan motivasi dan kinerjanya dengan baik. Oleh sebab itu, supervisi manajerial memiliki peran penting dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru melalui pembinaan kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi manajerial. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Subyek penelitian ini adalah guru MAN 1 Tulungagung. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian dilaksanakan di MAN 1 Tulungagung. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa supervisi Kepala Madrasah mampu meningkatkan motivasi kerja guru MAN 1 Tulungagung dari 59,38% pada tahap Pra Siklus; 71,88% pada Siklus I; dan 90,58% pada Siklus II.

Kata kunci

motivasi guru; kinerja guru; pembinaan kepala madrasah; supervisi manajerial

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan modern, perluasan pendidikan bergantung pada peningkatan jumlah lembaga pendidikan, guru dan siswa serta penyediaan segala macam fasilitas yang penting untuk kemajuan pendidikan yang layak. Itu tidak akan pernah cukup jika sekolah tidak akan menyerah atau mencapai pengembalian atau hasil pada tingkat yang memadai dalam perspektif kualitatif. Dari uraian ini cukup jelas bahwa jaminan mutu pendidikan di semua jenjang merupakan perhatian utama dari praktik pendidikan modern. Untuk ini diperlukan perluasan kuantitatif serta peningkatan kualitas pendidikan di semua tingkatan. Ini akan ditentukan oleh konsep supervisi (Dweck, 2006; Gunawan, 2014).

Dalam sistem pendidikan modern, istilah supervisi mendapat posisi yang sangat signifikan dilihat dari peran yang dimainkannya (International Task Force on Teachers Education for All, 2015). Karena pentingnya peningkatan dalam sistem pendidikan saat ini, tujuan utamanya telah diubah sekarang. Para pakar pendidikan menyetujui fakta bahwa supervisi terutama ditujukan untuk tujuan

© 2020 Slamet Riyadi

Cara mengutip: Riyadi, S. (2020). *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pembinaan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Supervisi Manajerial*. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 5(2), 43-50. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v5i22020p043>

meningkatkan pengajaran. Menurut Adams & Dickey (1987), pengawasan adalah program perbaikan yang direncanakan. Itu ada dalam pendapat mereka karena satu alasan hanya untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran. Jadi ini terutama berkaitan dengan perkembangan guru dan murid.

Supervisi sebagai semua upaya sekolah yang dirancang untuk memberikan kepemimpinan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam peningkatan pengajaran; melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan guru, pemilihan dan revisi tujuan pendidikan, materi tentang instruksi dan metode pengajaran dan evaluasi instruksi. Di sini kata “supervisi” berarti membimbing dan menstimulasi aktivitas guru dengan tujuan untuk memperbaikinya, yaitu pengajaran serta pengajaran dan mendorong pertumbuhan profesional (Kusumaningrum, dkk., 2019).

Sekarang konsep pengawasan telah diubah. Hal ini tidak hanya terkait dengan peningkatan kualitas guru seperti yang dipahami pada masa-masa sebelumnya, dimana kegiatan supervisi bersifat direktif dan preskriptif. Namun sekarang menurut beberapa ahli, pengawasan membutuhkan visi yang super plus perspektif yang lebih unggul yang diikuti oleh persiapan dan jabatan khusus. Bagi mereka, fungsi utama supervisor dari semua jenis adalah kepemimpinan, dorongan dan pengakuan kepemimpinan pada orang lain baik di staf profesional atau di antara peserta komunitas (Bafadal, dkk., 2019).

Studi tentang motivasi guru, dan demotivasi dibagikan untuk menjelaskan ruang lingkup dan sifat masalah ini. Ini menawarkan rekomendasi untuk administrator dan pembuat kebijakan tentang persiapan guru untuk profesinya, tentang pelatihan dalam jabatan, dan strategi penanggulangan yang diperlukan untuk demotivasi guru, kelelahan, dan stres dalam profesi. Sangat disarankan sebagai sumber untuk digunakan dalam ilmu pendidikan, psikologi pendidikan, dan kelas terkait pendidikan komparatif. Sebelum berbicara tentang motivasi guru, perlu dibahas konsep yang lebih luas yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah bagian tak terpisahkan dari pelatihan dalam pekerjaan apa pun (Latham & Mann, 2006). Ketika karyawan enggan menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan mereka atau ketika mereka tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan diri mereka sendiri, semua sumber daya, termasuk waktu dan uang, yang dialokasikan organisasi untuk meningkatkan kemampuan mereka akan sia-sia.

Maier (1955) pertama kali menempatkan motivasi kerja dalam persamaan sebagai prestasi kerja = kemampuan x motivasi. Teori motivasi kerja, baik bagi pengusaha maupun karyawan, telah melalui beberapa tahapan. Sebagai seorang insinyur industri, Taylor (1947) dan rekan-rekannya berfokus pada inefisiensi produksi pabrik. Mereka menyatakan bahwa yang memotivasi pekerja kebanyakan adalah gaji mereka. Mereka mengusulkan pendekatan baru yang mengandalkan pelatihan kerja, sistem insentif gaji untuk kinerja, teknik pemilihan karyawan yang lebih baik, dan desain ulang pekerjaan. Sementara itu, terdapat pengakuan bahwa karyawan adalah makhluk kompleks dengan berbagai orientasi motivasi, yang dapat sangat mempengaruhi kinerja mereka (Timperley, 2008).

Faktor pertama dan terpenting dalam memotivasi siswa untuk belajar berasal dari guru. Seorang guru yang tidak antusias dan bersemangat dalam mengajar atau mengajar bahasa Inggris, secara umum akan kesulitan untuk menjaga motivasi siswa dan menjaga disiplin di dalam kelas. Oleh karena itu, guru perlu peduli dan bersemangat dalam mengajar dan memperkenalkan topik kepada siswa dengan cara yang menyenangkan dan interaktif. Apa yang dapat dilakukan administrator untuk membantu memastikan bahwa pengajar bekerja sebaik mungkin? Sangat beruntung bekerja di sekolah yang memungkinkan memiliki otonomi relatif atas pengajaran (Bafadal, dkk., 2020). Lingkungan kerja telah membuktikan bahwa standar pengajaran yang tinggi dan otonomi individu guru tidak harus eksklusif satu sama lain. Ketika guru merasa lebih bisa mengontrol pekerjaan mereka, mereka akan bekerja lebih baik; ini hanya dapat membantu hasil siswa.

Seorang guru yang termotivasi sangat penting untuk kelas yang sukses. Mereka akan melihat pengajaran melalui kaca mata yang berbeda, dan, dengan melakukan itu, memotivasi siswa mereka dalam pembelajaran mereka juga. Motivasi membantu memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku positif dalam jangka waktu yang lama (Wardani, dkk., 2020; Imron, dkk., 2020). Ini melibatkan bekerja menuju tujuan dan menyesuaikan kegiatan untuk mencapai tujuan ini. Motivasi juga membantu mendorong kreativitas dan keingintahuan, memicu keinginan yang dibutuhkan siswa untuk ingin belajar lebih banyak.

Ini bukan hanya membuat siswa tertarik untuk belajar saat ini, tetapi juga dalam mengembangkan tujuan dan aspirasi yang mendasari mendorong seluruh studi akademis mereka. Yaitu tentang memotivasi mereka melampaui tugas awal atau perasaan pencapaian dan menghargai bagaimana kepuasan yang ditanggguhkan berperan dalam peran pendidikan agar mereka bekerja menuju tujuan yang lebih besar dan lebih besar. Ini dikenal sebagai motivasi intrinsik dan penelitian menemukan bahwa itu adalah kunci penting (Suminah, dkk., 2018; Sultoni, dkk., 2018).

Fenomena yang terjadi di MAN 1 Tulungagung menunjukkan bahwa kepala madrasah jarang mengadakan rapat dengan personil madrasah untuk membicarakan kemajuan madrasah, khususnya

membahas peningkatan kinerja guru, berkenaan dengan program, pelaksanaan maupun hasil pencapaian dari pelaksanaan supervisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru melalui pembinaan kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi manajerial di MAN 1 Tulungagung.

METODE

Penelitian yang dilaksanakan ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Melalui penelitian ini dapat diupayakan perbaikan proses penyelenggaraan pelayanan dalam rangka menunjang proses belajar mengajar di sekolah. Subyek penelitian ini adalah guru MAN 1 Tulungagung.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Sementara itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk fenomena yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dengan kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan metode ilmiah. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

HASIL

Tindakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerapan pembinaan Kepala Madrasah melalui pelaksanaan supervisi manajerial untuk meningkatkan motivasi kinerja guru MAN 1 Tulungagung. Selanjutnya disusunlah prosedur penelitian sebagai berikut:

Tahap Pra Siklus

Pada tahap Pra Siklus, peneliti mencari informasi terkait dengan subyek penelitian. Dalam penelitian ini dipilih dua orang guru sebagai subyek penelitian yakni Sri Utami, S.Pd dan Ali Maschur, M.Si. Dari penilaian kondisi awal terhadap motivasi kinerja guru diperoleh data rata-rata sebesar 60,42% untuk Sri Utami, dan 58,33% untuk Ali Maschur, M.Si. Dari tahap Pra Siklus juga diketahui bahwa dalam membina dan mengembangkan kinerja guru diperlukan dukungan moril yang berupa motivasi dan penghargaan dalam pelaksanaan tugasnya serta dukungan materiil yang dapat berupa sarana pembelajaran dan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan kondisi awal tersebut, maka salah satu usaha untuk meningkatkan motivasi kinerja guru adalah dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah.

Siklus I

Penelitian Siklus I dilaksanakan pada minggu ketiga dan keempat bulan September 2018. Supervisi kepala madrasah yang dilakukan pada Siklus I meliputi supervisi perorangan dan supervisi kelompok. Supervisi perorangan terdiri atas kunjungan kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas, dan penilaian sendiri. Sementara itu Supervisi Kelompok meliputi kepanitiaan, demonstrasi pembelajaran, dan pertemuan guru. Dari pelaksanaan penelitian Siklus I diperoleh peningkatan motivasi kinerja guru yang menjadi subyek penelitian yaitu sebesar 72,92% pada Sri Utami, S.Pd dan 70,83% pada Ali Maschur, M.Si. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi kinerja guru. Hasil supervisi kepala madrasah pada penelitian Siklus I, masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diperbaiki sehingga target pencapaian motivasi kinerja sebesar 75% belum tercapai. Setelah dilakukan perbaikan pada mekanisme supervisi, dilakukanlah supervisi kepala madrasah pada penelitian Siklus II.

Siklus II

Siklus II dalam penelitian ini dilaksanakan pada minggu pertama dan kedua bulan Oktober 2018. Pada dasarnya tahapan yang dilaksanakan pada penelitian Siklus II ini sama dengan Siklus I namun dengan perencanaan dan koordinasi yang lebih baik dengan pihak-pihak terkait. Dari pelaksanaan penelitian Siklus II diperoleh peningkatan motivasi kinerja guru yang menjadi subyek penelitian yaitu sebesar 91,67% pada Sri Utami, S.Pd dan 89,58% pada Ali Maschur, M.Si. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah yang dilakukan dengan perencanaan dan koordinasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kinerja guru secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan motivasi kinerja guru. Oleh karena itu, supervisi kepala madrasah perlu dilaksanakan secara kontinu dalam rangka mempertahankan sekaligus memningkatkan motivasi kinerja guru. Dalam pelaksanaanya perlu dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar diperoleh hasil yang baik dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.

PEMBAHASAN

Jelas bahwa konsep modern pusat supervisi melingkari konsep dasar peningkatan pembelajaran melalui kepemimpinan dan kerjasama dari semua instansi terkait. Pengawasan modern di sekolah adalah tindakan demokratis positif yang ditujukan untuk peningkatan pengajaran di kelas melalui pertumbuhan yang berkelanjutan dari semua yang berkepentingan - yang berpendidikan, guru, pengawas, administrator dan orang tua. orang awam lain yang tertarik (Neagly & Evans, 1998).

Mendukung hal tersebut, Barr (1989) telah dengan tepat menyatakan bahwa tidak diragukan lagi tujuan supervisi adalah peningkatan pengajaran tetapi ini dapat difasilitasi melalui pengembangan guru, pertumbuhan murid dan peningkatan proses belajar-mengajar sebagai suatu seluruh. Telah divisualisasikan dengan jelas bahwa pengawasan berusaha untuk menjadi demokratis di luar dan di luar menuntut upaya terus-menerus dari pihak petugas pengawas. Mereka harus mendorong koordinasi, membimbing untuk pertumbuhan berkelanjutan dari guru di sekolah, baik secara individu maupun kolektif dalam pemahaman yang lebih baik dan kinerja yang lebih efektif dari semua kegiatan pengajaran (Bafadal, dkk., 2018; Sari, dkk., 2020).

Hasilnya, para guru mungkin lebih mampu untuk merangsang dan membimbing pertumbuhan berkelanjutan setiap siswa menuju partisipasi paling cerdas dalam masyarakat demokratis modern. Konsep baru ini didasarkan pada keyakinan bahwa pengawasan dan pengawasan adalah usaha koperasi di mana guru dan petugas pengawas harus berpartisipasi secara aktif. Dari pembahasan ini istilah inspeksi mendapat prioritas dalam pengawasan yang tidak ditekankan pada masa-masa sebelumnya karena tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program pengawasan tergantung pada derajat pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas pemeriksa. Karena merekalah pengawas sesungguhnya dari program pendidikan. Karena pengawasan dan inspeksi dimaksudkan untuk tujuan yang sama dan inspeksi mencakup hampir semua bidang pengawasan, tidak perlu ada perbedaan antara supervisi dan inspeksi.

Lebih penting lagi, dunia membutuhkan guru yang lebih baik - guru yang dipersiapkan dengan baik, berkualitas, perhatian, dan termotivasi (Pambudi & Gunawan, 2019). Hal ini berlaku untuk semua anak, tetapi terutama berlaku untuk siswa yang kurang beruntung dari konteks berpenghasilan rendah. Anak-anak seperti itu sering kali diajar oleh guru yang kurang terlatih dan berkualitas rendah, atau guru yang memiliki tingkat motivasi yang sangat rendah. Kombinasi dari persiapan yang buruk dan motivasi yang rendah ini mematikan dalam hal pembelajaran anak (Bafadal, dkk., 2020).

Tidak mengherankan jika banyak guru di sekolah termiskin dan paling menantang di dunia berjuang untuk tetap termotivasi (Andriningrum & Gunawan, 2018). Seperti yang dicatat Dembélé & Rogers (2013), sistem penyampaian pendidikan yang tidak berfungsi dengan baik, kondisi kerja yang buruk, kurangnya sumber daya, kapasitas manusia yang terbatas, akuntabilitas yang lemah, gaji rendah, dan manajemen yang buruk (termasuk rekrutmen, seleksi, penempatan, peningkatan karir, motivasi, insentif dan retensi) menguras motivasi bahkan dari guru yang paling energik dan berkomitmen.

Selain itu, penghargaan rendah yang sering dijunjung guru, rendahnya status profesi guru dalam banyak konteks, keputusan profesional yang dirasakan banyak guru, dan sistem pendidikan di mana suara guru dikesualikan. Tidak mengherankan, hasilnya adalah tenaga pengajar yang berisiko tinggi untuk ketidakpatuhan terhadap tugas, gesekan, kinerja yang buruk, kesalahan profesional dan kesejahteraan yang buruk yang selanjutnya menekan motivasi. Hal ini pada gilirannya melemahkan sistem secara keseluruhan dan menurunkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Gunawan, dkk., 2019; Benty, dkk., 2020).

Dari perspektif kebijakan dan praktik, perlu dipahami motivasi guru karena beberapa alasan. Pertama, guru yang termotivasi lebih cenderung melaksanakan reformasi pendidikan dan kecil kemungkinannya untuk absen atau meninggalkan profesi guru (Jesus & Conboy, 2001), yang menghasilkan penghematan yang substansial dalam hal biaya perekrutan dan pelatihan ulang. Kedua, keterlibatan guru merupakan penentu penting keberhasilan akademik siswa. Ketiga, kesejahteraan guru (baik penyebab maupun akibat dari motivasi guru) juga merupakan hasil yang diinginkan secara intrinsik dalam dan dari dirinya sendiri, terutama dalam konteks kemanusiaan. Akhirnya, dan secara instrumental, perlu memahami apa yang memotivasi guru sehingga mereka melakukan apa yang perlu dilakukan karena mereka ingin melakukannya (Argadinata & Gunawan, 2019; Prastiawan, dkk., 2020). Daniel Pink menggambarkan tiga faktor penting motivasi di tempat kerja: otonomi, penguasaan, dan tujuan (Gunawan & Benty, 2017). Para pemimpin sekolah memperhatikan: Inilah faktor-faktor yang justru dirampas dari para guru atas nama akuntabilitas yang lebih besar.

Otonomi: Jadwal guru perlu memberikan waktu untuk memperbaiki dan merenungkan praktik mereka. Guru yang terlalu banyak bekerja dan tidak diberi waktu untuk merefleksikan pengajaran mereka tidak dapat meninjau pelajaran yang diajarkan, membuat penyesuaian yang diperlukan, dan memantau serta merevisi berdasarkan kebutuhan siswa. Guru yang tidak diberi waktu untuk mempersiapkan dan meninjau kelasnya juga berisiko tinggi mengalami burnout. Standar kurikulum harus diartikulasikan

dengan jelas untuk para guru, sehingga keterampilan yang dialamatkan tetap konsisten dari kelas ke kelas, tetapi guru harus diberi kebebasan untuk bekerja di luar standar tersebut untuk memenuhi kebutuhan siswa mereka dengan sebaik-baiknya.

Penguasaan: Guru juga perlu diberikan kesempatan pengembangan profesional yang cukup dan berkualitas tinggi untuk menyempurnakan keahlian mereka. Beberapa guru sudah menghadiri sesi pengembangan profesional setiap tahun, tetapi banyak di antaranya adalah presentasi satu ukuran untuk semua yang tidak selalu diterjemahkan ke dalam kelas khusus guru. Pengembangan profesional perlu dibedakan saat guru mengajar dan membina siswa. Guru harus mampu mendikte kebutuhan dan masalah mereka dan mengatasinya dalam komunitas belajar profesional kecil dengan pemandu ahli untuk membantu mereka. Konsep pengajaran utama tentang penilaian, diferensiasi, dan konten inti harus dikerjakan dalam kelompok pembelajaran ini, dengan relevansi sedekat mungkin dengan pengalaman kelas individu. Jika guru diberi kesempatan di lingkungan belajar yang berpusat pada guru untuk menguasai keahlian mereka, maka mereka akan lebih mampu mentransfer keterampilan ini ke dalam lingkungan belajar yang berpusat pada siswa. Memang, pengembangan profesional yang sedang berlangsung dan secara langsung berhubungan dengan pengalaman guru di kelas akan memberantas isu-isu yang ingin diatasi oleh kurikulum guru ini.

Tujuan: Ketika mereka memasuki profesi ini, sebagian besar guru memiliki tujuan yang kuat. Namun, hanya dengan dukungan administrasi, orang tua, dan masyarakat luas, seorang guru akan mampu mempertahankannya. Dengan memungkinkan guru untuk menempatkan diri mereka yang sebenarnya dalam pekerjaan mereka, dengan mendukung individualitas dalam gaya yang dapat dibawa oleh setiap guru ke dalam pengajaran mereka, komunitas sekolah dapat mendorong tujuan guru dalam profesinya. Siswa terhubung dengan orang yang mengajar, bukan hanya konten yang diajarkan.

Para pakar percaya bahwa, seiring dengan perubahan signifikan dalam nilai guru dan pengajaran sebagai kerajinan, langkah-langkah ini dapat dilakukan untuk membantu memperbaiki sistem pendidikan lebih baik daripada sistem akuntabilitas yang kaku (Putri, dkk., 2019). Kesempatan untuk benar-benar mengajar akan sangat membantu dalam memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar. Pink menjelaskan eksperimen menarik tentang hubungan antara gaji dan motivasi (Gunawan & Benty, 2017). Subjek tes diminta untuk melakukan tugas kognitif mekanis dan kompleks. Sementara sistem penghargaan memberikan motivasi kepada subjek untuk bekerja lebih baik pada tugas mekanis, sebenarnya hal itu berdampak buruk pada mereka yang mencoba menyelesaikan tugas kognitif yang kompleks. Hasilnya menunjukkan, menurut Pink, bahwa orang tidak selalu termotivasi untuk melakukan lebih baik pada tugas kognitif yang kompleks dengan insentif keuangan; mereka dimotivasi oleh faktor yang lebih substantif. Karena pengajaran, pada dasarnya, bersifat kognitif dan kompleks, ini menimbulkan pertanyaan tentang inisiatif pembayaran-kinerja.

Itu tidak berarti bahwa gaji guru itu tidak penting. Meskipun guru sering kali diminta untuk memperoleh pencapaian agar memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan mereka, mereka dibayar lebih rendah daripada profesi lain yang membutuhkan pencapaian serupa, menurut sebuah studi oleh Economic Policy Institute. Kenaikan gaji pokok para guru secara keseluruhan akan memastikan bahwa uang tidak akan menjadi penghalang untuk masuk ke profesi tersebut atau penyebab utama pengurangan jabatan. Dan itu mungkin meningkatkan kemampuan guru untuk menguasai keahlian mereka. Seperti yang dicatat Pink (Gunawan & Benty, 2017), bayar orang dengan cukup sehingga mereka tidak memikirkan uang, mereka memikirkan pekerjaan.

Selain itu, pertanyaan tentang bagaimana meminta pertanggungjawaban guru dan siswa tentu saja merupakan pertanyaan yang valid. Tetapi mengurangi otonomi dan kebijaksanaan guru bukanlah cara yang tepat. Sebaliknya, administrasi suportif yang melibatkan guru dalam praktik reflektif melalui observasi dan diskusi pengajaran dan penilaian siswa akan sangat membantu dalam mempromosikan pembelajaran siswa dan memberi guru rasa hormat dan ruang yang mereka butuhkan untuk meningkatkan keahlian mereka.

Lingkungan kelas memainkan peran kunci dalam seberapa termotivasi seorang siswa (Gunawan, 2019). Mereka perlu berada di lingkungan yang positif di mana mereka merasa dihargai dan dihormati. Penting juga agar mereka merasa masukan mereka didengar. Jika mereka belajar dalam ruang yang penuh perhatian, suportif, dan inklusif, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk belajar. Namun, selain keseluruhan lingkungan yang membuat perbedaan, memiliki guru yang termotivasi juga penting. Cara menyajikan informasi kepada siswa akan membantu mendikte bagaimana perasaan mereka terhadap guru. Jika membagikannya sebagai sesuatu yang pantas untuk digembirakan dan dianimasikan, ini akan membentuk perilaku dan respons mereka. Mereka akan merasa lebih terinspirasi untuk melakukannya dengan baik karena mereka ingin berlaku adil untuk subjek yang telah diajarkan dengan sangat bersemangat meskipun itu bukan minat utama mereka dalam hidup (Ubaidillah, dkk., 2020; Miroj, dkk., 2020).

Seorang siswa yang termotivasi akan merasakan kebanggaan sejati atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, yang merupakan perasaan penting untuk dilakukan dalam hidup. Ini membantu siswa tetap tertarik secara aktif pada apa yang mereka pelajari dan mendorong mereka untuk melanjutkan pendidikan. Motivasi di kelas meningkatkan kinerja mereka dalam semua aspek tugas sekolah dan membantu mereka menjadi individu yang berorientasi pada tujuan dan termotivasi dalam hidup (Nurabadi, dkk., 2019; Pratiwi, dkk., 2020). Ini juga mendorong mereka untuk selalu menyelesaikan tugas dan melakukan yang terbaik yang mereka bisa dengan semua yang mereka pikirkan (Andriningrum, dkk., 2020; Gunawan, dkk., 2020).

Bagian dari menjadi guru yang termotivasi datang melalui perilaku dan sikap secara umum (Sumarsono, dkk., 2019). Ada banyak hal yang bisa dikatakan untuk orang-orang yang sering tersenyum, menawarkan pandangan hidup yang bahagia dan ceria, dan umumnya tampil sebagai orang yang ceria dan menyenangkan untuk berada di sekitar - terlepas dari bagaimana perasaan mereka sebenarnya. Menjadikan ruang kelas lingkungan yang hangat, penuh warna, dan merangsang juga merupakan kunci untuk menciptakan ruang yang positif (Nuraini, dkk., 2020; Rizky, dkk., 2020; Nurabadi, dkk., 2020).

Penting juga untuk memberi penghargaan kepada siswa atas pekerjaan yang baik selama ia melakukannya. Tidak harus selalu begitu, karena akan menjadi seperti yang diharapkan dan akan kurang bernilai ketika guru benar-benar memujinya. Tetapi mengakui kerja keras dan memberikan pujian akan memastikan siswa tetap bersemangat. Dan merasa seolah-olah pekerjaan mereka berada di jalur yang benar ke depan dan bahwa guru memperhatikan upaya mereka (Gunawan, 2016; Budiarti, dkk., 2020; Sukawati, dkk., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi kerja guru MAN 1 Tulungagung dari 59,38% pada tahap Pra Siklus; 71,88% pada Siklus I; dan 90,58% pada Siklus II. Supervisi merupakan hal penting dalam memberikan motivasi dan dorongan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memahami peran dan fungsi dari supervisi pengajaran dan supervisi akademik. Supervisi merupakan suatu layanan profesional yang bertujuan untuk membantu guru terus berkembang secara kontinu guna meningkatkan profesionalismenya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adams, H. P., & Dickey, F. G. (1987). *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book Company.
- Andriningrum, H., & Gunawan, I. (2018, December). Cultivation of Healthy Life for Students in School: A Literature Review. In *International Conference on Education and Technology (ICET 2018)*. Atlantis Press.
- Andriningrum, H., Cholifah, P. S., Gunawan, I., Harisman, A. S. M., Putri, A. F., Amelia, T., ... & Wulandari, D. A. (2020, October). Development of Smylings (System for Monitoring Healthy Living Skills) for Health Education in Primary School. In *2020 6th International Conference on Education and Technology (ICET)* (pp. 21-25). IEEE.
- Argadinata, H., & Gunawan, I. (2019, December). The Leadership of Pancasila in Education: Foundation for Strengthening Student Characters in the Industrial Revolution Era 4.0. In *the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019)*. Atlantis Press.
- Bafadal, I., Gunawan, I., & Nurabadi, A. (2020, December). School Performance Development: Measurement of Variables Affected by the Moral Debate Program. In *6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)* (pp. 201-205). Atlantis Press.
- Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018, October). Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. In *3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018)*. Atlantis Press.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Sobri, A. Y., & Gunawan, I. (2019). The Competence of Beginner Principals as Instructional Leaders in Primary Schools. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 625-639.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y., & Gunawan, I. (2020, November). Primary School Principal Performance Measurement. In *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)* (pp. 19-23). Atlantis Press.
- Barr, B. (1989). *Political Leadership and the Transformation of Arizona*. Arizona: University of Arizona Press.
- Benty, D. D. N., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., ... & Hui, L. K. (2020). Validitas dan reliabelitas angket gaya kepemimpinan mahasiswa. *JAMP: Jurnal*

- Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 3(3), 262-271.
- Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A. (2020, December). The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 157-161). Atlantis Press.
- Dembélé, M., & Rogers, F. H. (2013). More and better teachers: Making the slogan a reality. In J. Kirk, M. Dembélé & S. Baxter (Eds.), *More and better teachers for quality education for all: Identity and motivation, systems and support* (pp. 174-180).
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York, NY: Ballantine Books.
- Gunawan, I. (2014). Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Kemampuan Guru Mengelola Kelas terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 14(1), 44-52.
- Gunawan, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 5(01).
- Gunawan, I. (2017). *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, I. (2019). *Manajemen Kelas: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gunawan, I., Hui, L. K., Ma'sum, M. A., & Sukawati, N. N. (2020, October). Enhancing Learning Effectiveness by Using Online Learning Management System. In 2020 6th International Conference on Education and Technology (ICET) (pp. 48-52). IEEE.
- Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., & Sumarsono, R. B. (2019, December). Investigation of Principal Leadership Based on Pesantren: Descriptive Study about Implementation of Human Resources Empowerment Models Based on Soft System Methodology. In the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019). Atlantis Press.
- Imron, A., Wiyono, B. B., Hadi, S., Gunawan, I., Abbas, A., Saputra, B. R., & Perdana, D. B. (2020, November). Teacher Professional Development to Increase Teacher Commitment in the Era of the Asean Economic Community. In 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020) (pp. 339-343). Atlantis Press.
- International Task Force on Teachers Education for All. (2015, October). Global teacher shortage threatens education 2030. Available: <http://bit.ly/1M62mCr>.
- Jesus, S. N. & Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress. *The International Journal of Educational Management*, 15(3), 131-137.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.
- Latham, G. P., & Mann, S. (2006). Advances in the Science of Performance Appraisal: Implications for Practice. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 2006* (p. 295-337). Wiley Publishing.
- Maier, N. R. F. (1955). *Psychology in industry* (2nd ed i-tion). Boston: Houghton-Mifflin.
- Miroj, A. N., Saputra, B. R., & Gunawan, I. (2020, December). Principal Learning Leadership Tips Managing Learning in Schools. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 85-88). Atlantis Press.
- Neagley, R. L., & Evans, N. D. (1998). *Handbook for Effective Supervision of Instruction*. New York: Prentice Hall.
- Nurabadi, A., Bafadal, I., Priyatni, E. T., & Gunawan, I. (2020, December). Analysis of the Availability of School Facilities and Infrastructure as an Effort to Accelerate School Quality Improvement. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 89-92). Atlantis Press.
- Nurabadi, A., Gunawan, I., & Sari, Y. L. (2019, December). The Application of Informal Supervision to Improve the Quality of Learning in Laboratory Schools. In the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019). Atlantis Press.
- Nuraini, N. L. S., Cholifah, P. S., Putra, A. P., Surahman, E., Gunawan, I., Dewantoro, D. A., & Prastiawan, A. (2020, December). Social Media in the Classroom: A Literature Review. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 264-269). Atlantis Press.
- Pambudi, B. A., & Gunawan, I. (2019, December). Instructional Leadership as an Effort to Increase Teacher Professionalism in the Industrial Revolution Era 4.0. In the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019). Atlantis Press.
- Prastiawan, A., Gunawan, I., Putra, A. P., Dewantoro, D. A., Cholifah, P. S., Nuraini, N. L. S., ... & Surahman, E. (2020, December). School Leadership Skills in Educational Institutions. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 438-441). Atlantis Press.

- Pratiwi, F. D., Gunawan, I., Mahardika, B. A., Cahyaning, C. N., Amaliah, P. U., Adha, M. A., & Lestari, S. P. (2020, December). Principal's Role in Thematic Learning Supervision That Works in Elementary School. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 176-181). Atlantis Press.
- Putri, A. A. F., Putri, A. F., Andriningrum, H., Rofiah, S. K., & Gunawan, I. (2019, December). Teacher Function in Class: A Literature Review. In 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019). Atlantis Press.
- Rizky, N. Y., Gunawan, I., & Wardani, A. D. (2020, December). Compensation and Performance of Educators in Schools: A Qualitative Study. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 259-263). Atlantis Press.
- Sari, D. N., Gunawan, I., & Imron, A. (2020, December). Relationship Between Managerial Skills and Morale With Teacher Performance: A Regression Analysis. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 125-129). Atlantis Press.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Prayoga, A. G., & Wardani, A. D. (2020, December). Teacher Personality, Interpersonal Relationships, Performance, and Professionalism in the Learning Process: A Qualitative Study. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 250-254). Atlantis Press.
- Sultoni, S., Gunawan, I., & Ningsih, S. O. (2018, October). Descriptive Study of Efforts Integrates Character Values to Students. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018). Atlantis Press.
- Sumarsono, R. B., Kusumaningrum, D. E., Gunawan, I., Alfarina, M., Romady, M., Ariyanti, N. S., & Budiarti, E. M. (2019, December). Training on the Implementation of Cooperative Learning Models as an Effort to Improve Teacher's Performance. In the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019). Atlantis Press.
- Suminah, S., Gunawan, I., & Murdiyah, S. (2018). Peningkatan Hasil Belajar dan Motivasi Belajar Siswa melalui Pendekatan Behavior Modification. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 3(2), 221-230.
- Taylor, E. G. R. (1947). The Surveyor. *The Economic History Review*, 17(2), 121-133.
- Timperley, H. (2008). Teacher professional learning and development. Educational Practices Series, 18. Geneva, Switzerland: International Academy of Education and International Bureau of Education.
- Ubaidillah, E., Gunawan, I., Adha, M. A., Ariyanti, N. S., & Erviana, Y. (2020, December). Students Perception of Technology-Assisted Services and Readiness of Employee Digital Competencies in Covid-19 Pandemic Era. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 151-156). Atlantis Press.
- Wardani, A. D., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Benty, D. D. N., Sumarsono, R. B., Nurabadi, A., & Handayani, L. (2020, November). Student Learning Motivation: A Conceptual Paper. In 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020) (pp. 275-278). Atlantis Press.