

**PENINGKAKAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI
SUPERVISI AKADEMIK GURU-GURU KELAS V DABIN I UPT
DISDIKBUD KECAMATAN SALAMAN KABUPATEN
MAGELANG SEMESTER I TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

Amin

UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Salaman, Indonesia

Email: aminspd63@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah meningkatnya produktivitas kerja guru-guru kelas V Dabin I Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Semester I Tahun Pelajaran 2017/2018. Penelitian ini didesain sebagai Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang terdiri dari tiga siklus tindakan dan pada setiap siklus tindakan dibagi ke dalam empat kali pertemuan tatap muka. Hasil penelitian menyatakan bahwa supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman oleh Pengawas Sekolah telah berhasil untuk meningkatkan kerja guru kelas V dalam menyusun administrasi kelas, yang ditunjukkan dengan data 100% guru mencapai rata-rata kategori nilai sebesar 5 dengan kriteria sangat bagus. Dari segi proses tindakan, penelitian ini telah melalui supervisi akademik. Dari segi hasil tindakan, penelitian ini telah mampu meningkatkan produktivitas kerja guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja Guru, Supervisi Akademik, Guru Kelas V*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan agar tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi.

Terkait dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Mulyasa (2007: 3) menjelaskan bahwa pendidikan adalah salah satu wahana yang berperan untuk meningkatkan kualitas SDM, sehingga kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya, tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat (3) PP RI No 19 Tahun 2005, dijelaskan bahwa setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Di sisi lain, keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan di tingkat satuan pendidikan merupakan hal yang berhubungan erat dengan guru sebagai pihak yang secara langsung melaksanakan proses pendidikan di sekolah. Arti penting peran guru terhadap kualitas output pendidikan ini tersirat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen pada Pasal 4 dinyatakan, bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang sekaligus berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi tenaga profesional bertumpu pada tujuan meningkatnya kualitas output pendidikan.

Menurut Subandowo (2009: 120) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya. Sesuai dengan penjelasan ini, Santyasa (2009: 23) dalam penelitiannya tentang keberadaan dan kepentingan pengembangan model pelatihan untuk pembinaan profesi guru menjelaskan temuan bahwa hasil belajar siswa dapat ditingkatkan dengan cara menyediakan pelayanan pembinaan dan pengembangan produktivitas guru. Penjelasan-penjelasan tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan produktivitas guru terkait dengan peningkatan kualitas guru guna meningkatkan kualitas output pendidikan di sekolah.

Survey awal yang dilakukan Pengawas SD juga menunjukkan adanya temuan bahwa kendala-kendala akademis yang dialami guru bersumber dari kendala-kendala konseptual dan teknis yang mana guru sangat mengharapkan bantuan dari supervisor untuk memberikan solusi, seperti masalah strategi pengembangan proses pembelajaran yang efektif, strategi penggunaan media pembelajaran, serta masalah teknis lainnya. Disisi lain, guru terlihat belum memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan masalah pembelajaran secara mandiri akibat ketidakpercayaan diri dalam merumuskan strategi pembelajaran di sekolah.

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok organisasi, yang merupakan penampilan (*performance*) dari seseorang/organisasi tertentu secara keseluruhan. Nanang Fatah (1996:19) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja atau penampilan kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh

pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.”. Sedangkan, Anwar Prabu (2000:67) mengemukakan bahwa: ”Pengertian produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari kedua pendapat tadi terlihat bahwa, kinerja menentukan ciri dan kualitas seseorang atau organisasi, yang dapat menunjukkan keberhasilan atau ketidak berhasilan orang atau organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja merupakan penampilan (performance) yang harus selalu dijaga dan dipelihara, sehingga menjadikan orang atau organisasi dapat tampil secara memuaskan. Dengan demikian penampilan (performance) memiliki arti yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Dalam melakukan pekerjaannya seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satu diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2000:67). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor Kemampuan, secara Psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki (IQ diatas rata-rata 110 sampai 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 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).

E. Mulyasa (2003:149) menyatakan, beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya, tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja, tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, para tenaga kependidikan harus selalu diberi tahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya, pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu dari tenaga

kependidikan, usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya, serta sajakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar kepada siswanya di sekolah. Oleh karenanya seorang guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya. Kaitan dengan ini Dedi Supriadi (2003:819) mengemukakan bahwa :

Seorang guru yang profesional dituntut untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuannya di bidang pendidikan dan ilmu-ilmu penunjang umumnya dan proses belajar mengajar. Hanya dengan cara ini guru dapat lebih baik dan dapat lebih yakin bahwa setiap kegiatan belajar-mengajar yang dikekolanya itu dan sekaligus perwujudan interaksi pendidikan. Lebih jelas lagi seorang guru harus selalu sadar untuk berupaya.

Dapat disimpulkan bahwa seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya senantiasa mampu meningkatkan keprofesionalannya. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang bersangkutan dengan pendidikan pada khususnya dan orang lain dari semua tatanan masyarakat pada umumnya. Kemampuan profesional merujuk pada keteladanan guru dalam melaksanakan layanan kependidikan. Hal ini diharapkan guru mampu melakukan apa yang harus dilakukannya dengan baik serta memahami batas-batas kemampuan dan tanggung jawabnya.

Guru Sebagai Pusat

Pengembangan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan. Sekolah atau perseorangan. Apakah kita mendekati pengembangan profesional guru dari orientasi masyarakat, sekolah atau perorangan, bukanlah hal yang patut dipersoalkan di sini. Fokus aktivitas pengembangan profesional guru adalah kehidupan guru itu sendiri. Banyak diantara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di di dalam kelas. Pendidikan prajabatan bagi guru-guru dinilai masih terlalu

lemah sehingga guru-guru pemula masih banyak belajar di dalam pekerjaan, serta saling membantu satu sama lainnya dalam batas-batas yang bisa mereka perbuat.

Profesi guru tampaknya masih relatif berbeda dengan profesi-profesi yang berpijak dari ilmu-ilmu keras (*hard sciences*). Profesi yang berbasis ilmu-ilmu keras tertentu benar-benar mengondisikan penyandang profesi-profesi itu untuk melakukan praktik-praktiknya berdasarkan teori keilmuan, teori yang benar-benar menjadi masukan dalam praktek. Di samping itu, penyandang profesi didukung oleh sains yang kompleks, tradisi otoritas profesi, institusi yang kuat dan berpengaruh, dan kesejahteraan pribadi. Demikian juga dalam bidang kedokteran.

Program-program produktivitas kerja Guru

Ada beberapa cara yang dapat dipakai untuk menyukseskan program sebagai berikut, program harus menyeluruh dan harus ada kesesuaian relatif antara masukan-masukan dari masyarakat kaum profesional, efek partisipasi yang sama bagi guru-guru untuk menghindari keterasingan dan untuk mengembangkan perasaan bermanfaat, guru harus lebih aktif, partisipasi guru harus ada dalam proses perencanaan, perlu diperbesar partisipasi dalam kelompok, dan memperkuat persepsi mereka mengenai manfaat program, memungkinkan bagi guru dan masyarakat untuk mengakses kebutuhan-kebutuhan lokal dan mengambil tindakan yang mereka senangi, dan program-program diarahkan bagi dan terfokus pada guru, anggota masyarakat dan profesional, dan hal itu tidak dilepaskan dari masalah-masalah penting di sekitar mereka.

Program komprehensif pengembangan proporsional guru hendaknya mempunyai tiga dimensi yaitu sebagai acuan sistem untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dalam jabatan (*in service training*) yang cocok bagi guru, sebagai bekal di sekolah untuk meningkatkan kualitas program-programnya dan menciptakan suasana atau kondisi yang memungkinkan guru sebisa mungkin mengembangkan potensinya secara optimal. Pengembangan proporsional Guru secara Komprehensif, dalam jabatan, memungkinkan adanya model komprehensif bagi pengembangan proporsional guru benar-benar dirasakan sangat mendesak. Untuk itu ada tiga model parsial pengembangan proporsional, yaitu pelatihan dalam jabatan, menjajaki kemungkinan adanya keterlibatan pemerintah untuk memberi pengakuan yang sama terhadap pekerjaan proporsional dari anggota-anggota komunitasnya dan mencoba memanfaatkan potensi, program-program pengembangan profesional dan program-program perbaikan sekolah sebagai proses

yang berkelanjutan. Salah satu bentuk kegiatan pendidikan tambahan dalam jabatan adalah penataran. Permasalahannya hingga saat ini masih ada kesan kuat bahwa kegiatan penataran belum dikelola secara profesional. Dalam konteks ini kemudian kegiatan penataran perlu dilakukan secara hati-hati, dan harus ada kejelasan dalam tujuan dan arah, pengetahuan dan keterampilan yang luas serta komitmen profesional yang mendalam.

Kemampuan profesional guru antara lain dapat ditingkatkan melalui program pendidikan dalam jabatan, pengembangan profesional dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya terdapat keragaman yang kentara, yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan untuk mengembangkan potensi akademik dan mendorong guru agar dapat menikmati kehidupan pribadinya.

METODE

Lokasi penelitian ini adalah Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang. Adapun Komposisi subjek pendidik adalah guru kelas V di Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman. Dari segi jumlah guru kelas V Dabin I sebanyak 14 orang. Guru kelas V biasanya dipilihkan guru yang multi talenta, karena semua peserta lomba baik lomba akademik maupun non akademik di tingkat kecamatan, kabupaten, bahkan sampai provinsi adalah siswa kelas V. Dengan demikian siswa kelas V harus dipersiapkan untuk menghadapi berbagai lomba. Guru-guru kelas V harus memiliki kemampuan akademik maupun dalam bidang keterampilan karena guru SD adalah guru kelas. Untuk menjadi guru profesional harus memiliki kinerja yang optimal. Hal ini bisa dilihat dari administrasi kelasnya maupun dalam kerjanya sebagai pendidik. Selain itu keberhasilan peserta didik kelas V dalam mengikuti berbagai lomba akan menambah daya tarik untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di sekolah yang ada di Dabin I.

Penelitian ini dilaksanakan sepanjang kurun waktu Semester gasal tahun pelajaran 2017/2018. Persiapan penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2017. Tindakan sebanyak 3 siklus dilaksanakan pada bulan Juli, Agustus dan September 2017. Analisis data dan penulisan laporan dikerjakan pada bulan September 2017, serta konsultasi, pengesahan dan pendokumentasian dilaksanakan pada bulan Desember 2017.

Subjek yang diteliti dapat dikelompokkan ke dalam 3 variabel, yakni (1) Supervisi akademik; (2) Meningkatkan produktivitas kerja guru; (3) Guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman Oleh Pengawas Sekolah.

Data tentang (1) Supervisi akademik; (2) Meningkatkan produktivitas kerja guru; (3) Guru-guru kelas V dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman oleh Pengawas Sekolah, dikumpulkan dengan metode pengamatan, dengan instrumen lembar pengamatan. Semua data yang diperoleh, dianalisis dengan teknik statistik kuantitatif deskriptif.

Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah mengembangkan komitmen tugas dan kinerja guru, siswa dinyatakan berhasil apabila pada siklus III mencapai skor rata-rata 4 atau lebih dengan kualifikasi baik atau sangat baik, serta pemahaman dan keterampilan guru dalam melaksanakan komitmen tugas dan kinerja guru dinyatakan berhasil apabila pada siklus III mencapai skor rata-rata 4 atau lebih dengan kualifikasi baik atau sangat baik. Selain itu, keterampilan kooperatif guru dinyatakan berhasil apabila pada siklus III mencapai skor rata-rata 4 atau lebih dengan kualifikasi baik atau sangat baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi awal menunjukkan bahwa guru kurang memahami dan kurang terampil dalam melaksanakan komitmen tugas dan kinerja guru. Serangkaian investigasi dan diskusi antara peneliti dan mitra kolaborasi menghasilkan informasi yang menunjukkan bahwa mutu bekerja secara kooperatif masih rendah. Upaya yang dilakukan oleh peneliti dan mitra kolaborasi mencari cara-cara yang paling tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Akhirnya disepakati untuk mengadakan pembinaan melalui supervisi akademik.

Pada tahap prasiklus, dapat disimpulkan bahwa belum ada satupun guru yang telah selesai menyelesaikan administrasi sesuai dengan aturan. Sebagian besar guru memiliki administrasi, hanya saja tidak hasil karya sendiri melainkan hasil mengubah dari internet atau teman lainnya.

Hasil Tindakan pada Siklus I

Hasil upaya meningkatkan produktivitas kerja guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman dalam pemahaman dan keterampilan guru dalam

melaksanakan kinerja guru dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi yang tertuang dalam lampiran, kemudian hasil evaluasi tersebut dianalisis dan dituangkan dalam tabel berikut.

Tabel 1

Analisis Hasil Evaluasi Upaya Peningkatan Produktivitas kerja Guru Siklus I

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	5	5
2	4	8
3	3	9
4	1	4
5	1	5
Jml	14	31
Nilai Rerata		2,214
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		2
Daya Serap		14,28%

Upaya meningkatkan produktivitas kerja guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman dalam menyusun administrasi kelas pada siklus I belum mencapai hasil. Nilai supervisi akademik dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi yang tertuang dalam tabel hasil evaluasi pada tabel 2.

Tabel 2

Analisis Hasil Evaluasi Supervisi akademik Siklus I

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	5	5
2	4	8
3	3	9
4	1	4
5	1	5
Jml	14	31
Nilai Rerata		2,214
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		2
Daya Serap		14,28%

Supervisi akademik pada siklus I belum berjalan sebagaimana mestinya, maka menyebabkan upaya meningkatkan produktivitas kerja guru melalui supervisi akademik guru-guru kelas V dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman dalam pemahaman dan keterampilan guru dalam melaksanakan kinerja guru belum berhasil.

Pelaksanaan metode ini kurang diapresiasi oleh guru. Pada siklus II peneliti mengupayakan agar pelaksanaan supervisi akademik dapat diapresiasi oleh guru, antara lain dengan cara (1) meningkatkan penjelasan mengenai pengertian dan manfaatnya; (2) menjelaskan langkah-langkahnya secara lebih sederhana, dan (3) meningkatkan fasilitas pelaksanaannya agar lebih kondusif bagi semua guru.

Hasil Tindakan pada Siklus II

Hasil upaya meningkatkan produktivitas kerja guru pada siklus II dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi yang tertuang dalam lampiran, kemudian hasil evaluasi tersebut dianalisis dan dituangkan dalam tabel 3.

Tabel 3

Analisis Hasil Evaluasi Upaya Peningkatan Produktivitas kerja Guru Siklus II

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	0	0
2	3	6
3	3	9
4	6	24
5	2	10
JML	14	49
Nilai Rerata		3,500
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		8
Daya Serap		57,14%

Hasil upaya Meningkatkan produktivitas kerja guru sudah menunjukkan peningkatan bila dibandingkan pada siklus I, walau masih di bawah kriteria keberhasilan. Nilai peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik pada siklus II dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi yang tertuang dalam tabel tabel 4.

Tabel 4. Analisis Hasil Evaluasi Penggunaan Supervisi akademik Siklus II

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	0	0
2	3	6
3	3	9
4	6	24
5	2	10
JML	14	49
Nilai Rerata		3,500
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		8
Daya Serap		57,14%

Hasil evaluasi pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan bahwa pelaksanaan metode ini masih kurang diapresiasi oleh guru. Pada siklus III peneliti mengupayakan agar pelaksanaan supervisi akademik dapat diapresiasi oleh guru, antara lain dengan cara (1) lebih meningkatkan penjelasan mengenai pengertian dan manfaatnya; (2) lebih meningkatkan menjelaskan mengenai langkah-langkahnya, dan (3) lebih meningkatkan fasilitas pelaksanaannya agar makin kondusif bagi semua guru.

Hasil Tindakan pada Siklus III

Hasil upaya Meningkatkan produktivitas kerja guru dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi dituangkan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Analisis Hasil Evaluasi Upaya Peningkatan Produktivitas kerja Guru Siklus

III

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	40
5	4	20
JML	14	60
Nilai Rerata		4,286
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		14
Daya Serap		100%

Nilai rerata hasil upaya peningkatan produktivitas kerja guru baru menunjukkan skor 4,181 posisi ini sudah di atas kriteria keberhasilan sebesar 4. Jumlah subjek yang mampu meraih skor 11, daya serap menunjukkan angka 100%. Nilai supervisi akademik dilaporkan dalam bentuk hasil evaluasi yang dituangkan pada tabel berikut.

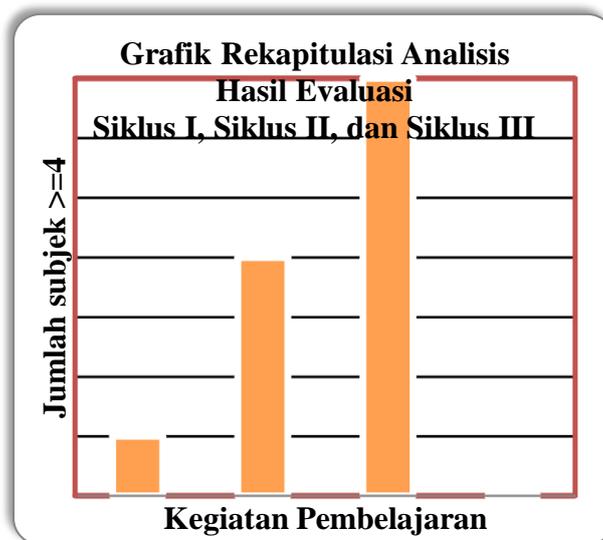
Tabel 6. Analisis Hasil supervisi akademik Siklus III

Sebaran SKOR	Jumlah SUBJEK	Prestasi Kelompok Nilai
(A)	(B)	(A)(B)
0	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	40
5	4	20
JML	14	60
Nilai Rerata		4,286
Kriteria Keberhasilan		4,000
Jml subj skor \geq 4		14
Daya Serap		100%

Dengan mencermati semua skor pencapaian yang dapat diraih pada siklus III, maka hasil tindakan pada siklus III sudah mencapai sarannya, keberhasilan itu ditunjukkan dengan terlampauinya kriteria keberhasilan. Hal ini mengandung arti bahwa untuk proses pembinaan berikutnya perlu diupayakan tindakan yang berkesinambungan, dan diperluas kepada tindakan pembinaan pada aspek-aspek yang lain.

Tabel 7. Rekapitulasi Analisis Hasil Evaluasi Peningkatan Produktivitas Kerja Guru melalui Supervisi Akademik Siklus I, II dan III

Komponen	Siklus I	Siklus II	Siklus II
Nilai Rerata	2,214	3,500	4,286
Kriteria Keberhasilan	4,000	4,000	4,000
Jml subjek dg skor > 4	2	8	14
Daya Serap	14,28%	57,14%	100%



Gambar 1. Rekapitulasi Analisis Hasil Evaluasi produktivitas kerja guru melalui supervisi akademik Siklus I, II dan III.

Peningkatan hasil upaya tindakan tersebut disebabkan oleh serangkaian tindakan yang diambil peneliti dalam menyikapi kekurangan-kekurangan yang masih terjadi pada siklus-siklus sebelumnya. Penyempurnaan demi penyempurnaan dalam semua aspek upaya telah membuahkan hasil tindakan yang mampu mencapai atau bahkan melebihi kriteria keberhasilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Permasalahan nyata yang dihadapi peneliti selaku Pengawas Sekolah di dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman dalam memantau, menilai dan membina guru, disikapi dengan melakukan supervisi akademik. Di antara permasalahan yang diupayakan pemecahannya dalam penelitian ini adalah rendahnya pemahaman dan keterampilan guru dalam meningkatkan produktivitas kerja guru-guru kelas V, yang akan diupayakan peningkatannya dengan menggunakan Supervisi akademik.

Supervisi akademik ini diasumsikan bahwa dengan adanya *even* saling memberikan asasmen akan terjadi kompetisi yang sehat dalam aktivitas dinamika kelompok, sehingga diharapkan mampu mencairkan suasana dari kebekuan macetnya berkomunikasi antarsesama secara inklusif dan objektif.

Pada upaya tindakan siklus I sampai dengan siklus II hasilnya belum nampak, tetapi ketika menginjak siklus III terjadilah perubahan yang signifikan, dari keadaan semua guru kurang memahami dan belum terampil melaksanakan komitmen tugas dan kinerja guru, berubah semuanya menjadi memahami dan terampil melalui supervisi akademik. Hal tersebut ditunjukkan oleh analisis hasil evaluasi yang mengindikasikan daya serap guru terhadap materi pembinaan mencapai 100%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meningkatkan produktivitas kerja melalui supervisi akademik guru-guru kelas V Dabin I UPT Disdikbud Kecamatan Salaman berhasil secara signifikan.

Saran

Ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini. Saran kepada rekan guru, agar menjadikan hasil penelitian untuk memperluas pemahaman mengenai administrasi kelas, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kinerja guru dalam menyusun administrasi kelas, dan meningkatkan kepuasan kinerja pembelajaran, pendidikan dan pembimbingan. Kepada rekan Kepala Sekolah disarankan agar hasil penelitian ini digunakan untuk memperjelas dan mempermudah pelaksanaan fungsi evaluasi dan supervisi terhadap proses dan hasil belajar, sebagai bahan pertimbangan untuk memperjelas objek evaluasi dan supervisi, sehingga menjadi lebih konkret dan objektif, sebagai bahan pembanding untuk mempermudah pemilihan dan penggunaan strategi, metode, teknik dan pendekatan evaluasi dan supervisi terhadap pembelajaran, dan sebagai bahan untuk memudahkan penyusunan laporan hasil evaluasi dan supervisi sekaligus mempermudah perumusan dan penyusunan rencana tindak lanjut. Kepada rekan Pengawas dan pemerintah, disarankan agar hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memudahkan pencapaian standar kelulusan, bahan pertimbangan mempermudah monitoring pelaksanaan mutu pembelajaran, bahan pertimbangan untuk mempermudah penyusunan administrasi kelas, bahan pertimbangan untuk mempermudah pengolahan hasil pelaksanaan pembelajaran, dan bahan pertimbangan untuk mempermudah penyusunan rencana tindak lanjut dan penentuan metode pembenahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Musyafiqul, Drs. 2004. *Penelitian Pendidikan Pengantar Metodologi Penelitian dan Teknik Penulisan KTI*. Kediri : IKIP PGRI Kediri.
- _____. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Ali Muhammad. 1992. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Tarsito.
- Arikunto, Suharsimi. 1984. *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktis*. Jakarta : Cipta.
- Asmawi Zainul. S. Hamid Hasan. 2003. *Evaluasi Hasil Belajar*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan.
- Depdagri RI Direktorat Jenderal Pemerintah Umum. *Petunjuk Peningkatan Mutu Dipdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah*. Direktorat
- Hadi Sutrisno, Prof, Drs. 2003. *Komunikasi Dua Arah*. Jilid 1 – 4. Yogyakarta : Psikologi UGM.
- _____. Pendidikan Dasar 2002. *Petunjuk Pengajaran di Sekolah Dasar*.
- _____. *Pendidikan di Sekolah Dasar*. Revisi III. Jakarta : Bina Aksara
- Sahertian, Piet A. Dan Mataheru Dip. Ed. Ad , Frans. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan* Surabaya: Usana Offset Printing.
- Sagala Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV. ALFABETA.
- Suhardan, Dadang. 2010, *Supervisi profesional*, Bandung: CV. ALFABETA.
- Muslim, Sri Banun. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: CV. ALFABETA.

