

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi Pedagogik Guru

1.1 Pengertian Kompetensi

Webster (2003) di dalam Maola, dkk (2020:1393) menyatakan bahwa kata “kompetensi” berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti memiliki kualifikasi atau kemampuan. Dalam bahasa Indonesianya, istilah ini diartikan sebagai berkualifikasi atau memiliki kemampuan. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru akan mencerminkan kualitas sejati dari guru tersebut. Kompetensi ini dapat diwujudkan melalui penguasaan pengetahuan dan tindakan secara profesional.

Boyatzis (1982) di dalam Utama (2021:356) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. McClelland (1973) di dalam Saleh, dkk (2019:41) menjelaskan bahwa kompetensi adalah struktur kognitif yang membentuk kesatuan dan konsisten dalam perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi.

1.2 Pengertian Pedagogik

Akbar (2021:27) bahwa Asal-usul, kata "pedagogik" berasal dari bahasa Yunani, yaitu "paedos" yang berarti "anak" dan "agagos" yang berarti "mengantar" atau "membimbing". Jadi, pedagogi pada dasarnya berarti membimbing anak-anak. Membimbing di sini mencakup memberikan arahan

moral, pengetahuan, dan keterampilan kepada siswa. Dalam konteks pembelajaran di kelas, kompetensi pedagogis ini sangat penting bagi seorang guru karena berhubungan langsung dengan interaksi mereka dengan siswa di dunia pendidikan.

Menurut Prof. Dr. J. Hoogveld dari Belanda di dalam Rakhmad dan Hidayat (2022:20), Pedagogik adalah ilmu yang mempelajari bagaimana membimbing anak menuju tujuan tertentu agar mereka nantinya dapat secara mandiri menyelesaikan tanggung jawab hidup mereka. Langveld (1980) di dalam Rakhmad dan Hidayat (2022:20) membedakan antara istilah “pedagogik” dan “pedagogi”. Istilah “pedagogik” merujuk pada ilmu pendidikan yang lebih menekankan pada aspek pemikiran dan refleksi mengenai pendidikan, termasuk cara membimbing dan mendidik anak. Sementara itu, “pedagogi” berarti pendidikan dalam konteks praktik, yang lebih berfokus pada kegiatan nyata dalam mendidik dan membimbing anak.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pedagogik adalah ilmu yang mempelajari cara membimbing dan mendidik anak untuk mencapai tujuan pendidikan, dengan fokus pada aspek pemikiran dan teori yang mendasari praktik pendidikan.

1.3 Kompetensi Pedagogik Guru

Pada dasarnya, kompetensi mencerminkan semua hal yang diketahui, dikuasai, dipraktikkan, dan diyakini oleh seorang guru. Ketika kita membahas tentang kompetensi, kita seharusnya juga berbicara tentang keahlian yang tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh pendidik tersebut.

Suwandi (2020:56), Untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, guru diwajibkan untuk menguasai empat kompetensi. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa: "Kompetensi guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 8 mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan

profesi." Di antara keempat kompetensi diatas, terdapat satu kompetensi yang membedakan profesi guru dari profesi lainnya, yaitu kompetensi pedagogik. Seorang guru perlu memiliki kompetensi pedagogik, yang mencakup kemampuan dalam mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi ini juga mengharuskan guru untuk memahami berbagai aspek dalam diri siswa yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

Seperti yang ditegaskan dalam Surah Al-Hasr ayat 18, kita diingatkan tentang pentingnya memiliki ketakwaan kepada Allah SWT dalam menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan. Sebagai berikut:

ط
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Abdul Ghoffar & Abu Ihsan (2008) dalam Tafsir Ibnu Katsir di dalam Ramadhan dan Hidayat (2024:93), Surah Al-Hasyr ayat 18 dikatakan bahwa “Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah”. Merupakan perintah untuk senantiasa bertakwa kepada-Nya, dan itu mencakup pelaksanaan semua perintah-Nya dan peninggalan semua larangan-Nya. “Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok.”Maksudnya, hisablah diri kalian sebelum dihisab oleh Allah. Dan lihatlah apa yang telah kalian tabung untuk diri kalian sendiri berupa amal shalih untuk hari kemudian dan pada saat bertemu dengan rabb kalian. “Dan bertaqwalah kepada Allah” merupakan penegasan kedua. “Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” maksudnya, ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah mengetahui

seluruh perbuatan dan keadaan kalian. Tidak ada sedikitpun yang tersembunyi dari-Nya, baik perkara kecil maupun besar.

M. Quraish Shihab (2002) dalam Tafsir Al-Misbah di dalam Ramadhan dan Hidayat (2024:93), Surah Al-Hasyr ayat 18 adalah perintah memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok, dipahami sebagai perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan. Ini seperti seorang tukang yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Ia dituntut untuk memperhatikannya kembali agar menyempurnakannya bila telah baik, atau memperbaikinya bila masih ada kekurangannya, sehingga jika tiba saatnya diperiksa, tidak ada lagi kekurangan dan barang tersebut tampil sempurna. Setiap mukmin dituntut melakukan hal itu. Kalau baik dia dapat mengharap ganjaran, dan kalau amalnya buruk dia hendaknya segera bertaubat.

Pesan dari ayat tersebut adalah bahwa orang yang beriman harus memperhatikan tindakan mereka untuk hari esok. Ini menunjukkan pentingnya persiapan dan perencanaan untuk menghadapi tantangan masa depan agar bisa mencapai hasil yang terbaik. Sebagai contoh, dalam konteks keterampilan pedagogik guru, seorang pendidik perlu merancang rencana pembelajaran sebelum melaksanakannya agar proses pembelajaran berjalan lancar dan efektif. Ayat tersebut juga menegaskan bahwa dalam pendidikan Islam, perencanaan pembelajaran sebelum pelaksanaannya sangat penting untuk memastikan pembelajaran yang interaktif, dinamis, dan menarik.

Aplikasi Gawami Al-Kalem Versi 4.5 (2018) di dalam Karin dan Sumarna (2021:03), Sesuai dengan ayat 18 dari surah Al-Hasr di dalam Al-Quran, ada sebuah riwayat hadis sebagai berikut:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمُقَلِّدٍ
الْحَنَازِيرِ الْجُوْهَرِ وَاللُّؤْلُؤِ وَالذَّهَبِ (ابن ماجه)

“Dari Anas bin Malik berkata, Rasulullah saw bersabda, "Mencari ilmu itu wajib bagi setiap muslim dan mencari ilmu kepada selain ahlinya seperti orang yang mengalungi babi dengan permata, intan dan mas”

Menurut hadis tersebut, mencari informasi tanpa meminta nasihat dari yang ahli disamakan dengan memberi babi perhiasan seperti berlian, mutiara, dan emas. Meskipun benda-benda itu sangat berharga, indah, dan menawan, namun ketika diberikan kepada babi, mereka kehilangan nilainya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa mendapatkan pengetahuan tanpa berkonsultasi dengan ahlinya tidaklah produktif. Ini menegaskan pentingnya bagi seorang guru untuk memiliki kompetensi pedagogik yang memadai, yang mencakup kemampuan dalam memahami sumber-sumber pengetahuan yang valid dan berkualitas serta mampu mengelola proses pembelajaran dengan efektif. Seorang guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu memandu siswa menuju pemahaman yang benar dan mendalam, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan berarti bagi siswa.

Sesuai dengan apa yang disampaikan dalam Al-qur'an surah Al-Hasyr ayat 18 dan hadis yang telah disebutkan di atas, Sedarmayanti (2007) di dalam Liana dkk (2023:30), menyatakan bahwa kompetensi merupakan kumpulan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang. Karakteristik-karakteristik ini memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan individu dalam menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya. Dill (1999) didalam Giantoro dkk (2019), juga mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru melibatkan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang, seperti pengetahuan tentang metode pengajaran (pedagogik) dalam mata pelajaran yang diajarkan (profesional), pemahaman tentang dinamika sosial masyarakat (sosial), dan sifat pribadinya dalam interaksi dengan orang lain (kepribadian).

Guru cenderung mempengaruhi cara mereka memberikan arahan dan pendidikan kepada murid-murid mereka berdasarkan pada siapa mereka sebagai individu. Alexander (1971) di dalam Damanik (2019:5) menyatakan “*No one can be a genuine teacher unless he is himself actively sharing in*

the human attempt to understand men and their word". Dengan kata lain, Alexander mengusulkan bahwa guru harus bisa memahami tantangan yang dihadapi oleh muridnya dalam belajar, serta masalah-masalah lain yang memengaruhi kehidupan mereka. Hal ini menegaskan pentingnya karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang guru dalam memahami dan merespons kebutuhan serta kondisi siswa dalam proses pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan, ada 10 kemampuan dasar yang dikembangkan oleh proyek pengembangan lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan, seperti yang disebutkan oleh Tim IKIP Jakarta (1987:14) di dalam Ilyas (2022:38). Kesepuluh kemampuan tersebut meliputi: 1) Memahami prinsip-prinsip dasar pendidikan, 2) Menguasai materi pelajaran, 3) Kemampuan mengelola kelas, 4) Kemampuan merencanakan program pembelajaran, 5) Kemampuan mengelola interaksi dalam proses pembelajaran, 6) Kemampuan menggunakan berbagai media atau sumber belajar, 7) Menilai prestasi belajar siswa, 8) Memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian untuk pengajaran, 9) Mengetahui fungsi dan program bimbingan serta konseling, 10) Mengetahui dan menjalankan administrasi pendidikan.

Menurut Nidawati (2020:152), Fungsi utama seorang guru dapat disimpulkan menjadi empat hal, yaitu guru merencanakan tujuan pembelajaran, guru mengatur berbagai sumber belajar untuk mencapai tujuan tersebut, guru memimpin dengan cara memberikan motivasi, arahan, dan menstimulasi siswa, guru mengawasi segala hal untuk memastikan bahwa semuanya berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pendapat di atas, kompetensi guru adalah kombinasi dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sangat penting bagi mereka dalam menjalankan peran profesional mereka dengan baik dan efektif. Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan agar dapat menjelaskan konsep dengan jelas kepada siswa. Selanjutnya, keterampilan mengajar, komunikasi, dan manajemen kelas juga diperlukan agar guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan merespons kebutuhan siswa secara efektif. Namun, selain

pengetahuan dan keterampilan, sikap guru juga memainkan peran penting. Sikap yang positif, peduli terhadap perkembangan siswa, semangat untuk terus belajar, dan komitmen terhadap profesi.

Pedagogik artinya adalah pendidikan. Pristiwanti (2022:7915) mengatakan pendidikan dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari kemajuan suatu bangsa yang dibangun berdasarkan pada pandangan hidup bangsa tersebut sendiri, yang mencakup nilai dan norma yang dianut dalam masyarakat. Ini berfungsi sebagai dasar filosofi pendidikan atau sebagai cita-cita serta tujuan dari proses pendidikan itu sendiri. Selain itu, hal ini juga mencerminkan bagaimana perilaku dan pemikiran warga negara dari generasi ke generasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tingkat kemajuan peradaban atau peningkatan nilai-nilai kehidupan dan pembinaan kehidupan yang lebih baik bagi generasi yang akan datang.

Julian dan Amin (2021) mengatakan, di dalam beberapa buku dan tulisan tentang pendidikan, banyak pendidik dan pakar pendidikan yang menganggap pedagogik sebagai ilmu yang berkaitan dengan cara mengajar dan mendidik. Jika kita melihat pendidikan secara umum, tujuannya tidak terbatas; bahkan, bisa dikatakan bahwa tujuan pendidikan sejalan dengan tujuan hidup manusia. Karena itu, menurut Sudjana di dalam Windayani dkk (2021), proses pendidikan dapat terjadi pada berbagai tahap kehidupan, mulai dari masa kanak-kanak, remaja, hingga dewasa, bahkan hingga usia lanjut. Berdasarkan gagasan ini, para ahli telah mengembangkan beberapa cabang ilmu pendidikan, seperti pedagogik untuk anak-anak, andragogi untuk pendidikan orang dewasa, dan gerogogi untuk pendidikan pada usia lanjut.

Dalam perspektif yang lebih luas tentang pendidikan, Pedagogik dapat dianggap sebagai ilmu yang berkaitan dengan pendidikan anak. Namun, menurut Langeveld dalam bukunya "Beknopte Theoretische Paedagogiek" di dalam Windayani dkk (2021), pendidikan sesungguhnya adalah proses memberikan bimbingan dan bantuan moral kepada individu yang belum dewasa; sedangkan mendidik adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan

usaha yang disengaja oleh orang dewasa untuk membantu atau membimbing anak (individu yang belum dewasa) menuju kedewasaan. Langeveld juga menyatakan bahwa pendidikan baru dimulai ketika anak mengakui otoritas. Untuk dapat mengakui otoritas, anak perlu memiliki kemampuan untuk memahami bahasa.

Dengan demikian, pendidikan dimulai ketika anak mulai mengakui otoritas dan berakhir ketika tujuan pendidikan, yaitu kedewasaan, tercapai. Jika anak belum mengenali otoritas, maka pendidikan belum dimulai, dan dalam hal ini hanya dapat dilakukan pra-pendidikan atau pembiasaan. Oleh karena itu, menurut pandangan pedagogik, pendidikan hanya berlaku untuk anak-anak; tidak ada pendidikan untuk orang dewasa atau manusia lanjut. Dalam konteks ini, menyatakan bahwa "pedagogik adalah ilmu pendidikan anak" memiliki arti yang sama dengan mengatakan bahwa "pedagogik adalah ilmu pendidikan". Namun, jika kita melihat pendidikan dari sudut pandang yang lebih luas pada awalnya, tidak tepat untuk menganggap pedagogik sebagai ilmu pendidikan.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seseorang dalam dunia pendidikan. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan pedagogik yang baik, sesuai dengan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a Standar Nasional Pendidikan. Menurut butir a tersebut, kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran, termasuk pemahaman terhadap peserta didik, perancangan serta pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan membantu peserta didik mengembangkan potensi mereka. Seperti yang diungkapkan Rosni (2021:116), kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam mengurus proses pembelajaran siswa. Ini mencakup persiapan materi pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, serta evaluasi hasil pembelajaran.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik mencakup "kemampuan mengatur proses belajar mengajar siswa". Departemen

Pendidikan Nasional (Depdiknas) pada tahun 2004 juga menyebutkan istilah yang sama dengan "kompetensi pengelolaan pembelajaran". Kemampuan ini terlihat dari keterampilan dalam merencanakan program pembelajaran, menjalankan interaksi atau mengatur jalannya proses belajar mengajar, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.

Menurut Nurwahidah dan Muhtar (2022:5696), kompetensi pedagogik merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki oleh para guru. Keterampilan ini menjadi dasar bagi para pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran di dalam kelas, sehingga pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan pembelajaran. Menurut Akbar (2021:29), keterampilan pedagogik adalah kemampuan yang sangat penting bagi seorang guru dan juga menjadi ciri khas yang membedakan guru dari profesi lainnya. Keterampilan ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang karakteristik dan psikologi siswa, serta pengetahuan yang luas tentang pendidikan

Menurut Syaiful Sagala (2009:158-159), kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru untuk menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang beragam dalam mengelola siswa sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Ini mencakup beberapa kemampuan guru, yaitu: a. Memahami prinsip-prinsip dasar pendidikan, b. Memiliki pemahaman yang baik tentang siswa, c. Kemampuan dalam mengembangkan kurikulum atau silabus, d. Melakukan proses pembelajaran dengan baik, e. Melaksanakan pembelajaran yang mendorong diskusi dan interaksi, f. Menilai hasil belajar siswa dengan prosedur yang tepat, g. Membantu siswa mengembangkan potensi mereka untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan.

Mulyasa (2009:75) di dalam Prayitno (2020:16) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran siswa. Ini mencakup pemahaman tentang siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta membantu siswa mengembangkan potensi mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Perni (2019:182), kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki oleh

seorang pendidik untuk mengelola proses pembelajaran siswa. Ini mencakup beberapa hal, seperti memahami karakteristik siswa, merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai, mengevaluasi hasil belajar siswa, serta membantu siswa mengembangkan potensi mereka agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal.

Menurut Sarimaya (2008:19), kompetensi pedagogik terdiri dari lima subkompetensi yang kemudian diuraikan dalam beberapa indikator utama. Pertama, dalam subkompetensi memahami siswa secara mendalam, terdapat indikator utama seperti memahami siswa dengan menggunakan prinsip-prinsip kognitif, memahami siswa dengan memperhatikan aspek-aspek kepribadian, dan mengidentifikasi pengetahuan dasar siswa sebelumnya. Kedua, dalam subkompetensi merancang pembelajaran, indikator utamanya mencakup pemahaman tentang landasan pendidikan, penerapan teori-teori pembelajaran, penentuan strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi yang diajarkan, serta penyusunan rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Ketiga, dalam subkompetensi melakukan pembelajaran, indikator utamanya meliputi pengaturan lingkungan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran yang kondusif. Keempat, dalam subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, indikator utamanya termasuk perencanaan dan pelaksanaan evaluasi proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan dengan menggunakan berbagai metode, analisis hasil evaluasi untuk menentukan tingkat pencapaian pembelajaran, dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas program pembelajaran secara keseluruhan. Terakhir, dalam subkompetensi mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan potensinya, indikator utamanya adalah memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi akademik dan non-akademik.

Menurut Fachruddin dan Ali (2009:30) di dalam Utirahman (2020:217), kompetensi pedagogik guru merujuk pada kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kemampuan kualitatif mencakup sikap dan tindakan seseorang yang hanya dapat dinilai dari sudut

pandang baik atau buruk. Sedangkan kemampuan kuantitatif dapat diukur dengan ukuran tertentu. Dengan demikian, kompetensi guru mencakup kemampuan yang dapat diamati, seperti keterampilan dalam menerapkan teori dan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan, serta merujuk pada aspek-aspek kognitif, afektif, dan perilaku serta tahapan-tahapannya secara menyeluruh.

Menurut penelitian Nurlaila (2020), faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru meliputi motivasi, usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta jalur sertifikasi. Dengan kata lain, faktor-faktor seperti tingkat semangat, pengalaman dalam mengajar, dan kualifikasi akademik menjadi bagian dari elemen-elemen yang memengaruhi kemampuan seorang guru dalam membimbing dan mengelola proses pembelajaran.

Sejalan dengan itu, penelitian oleh Nurmayuli (2020) menegaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru mencakup aspek-aspek seperti tingkat pendidikan formal, tingkat kecerdasan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Selain itu, supervisi kepala sekolah juga menjadi faktor penting yang turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru dan kesejahteraan siswa. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik, institusi pendidikan dapat lebih efektif dalam membangun dan mendukung kompetensi pedagogik guru yang berkualitas.

Lebih lanjut, Entin Suhartini (2011) juga menyatakan bahwa kompetensi seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, motivasi, pendidikan dan latihan yang telah diterima, kepemimpinan kepala sekolah, serta supervisi yang diberikan oleh pengawas sekolah. Faktor-faktor ini tidak hanya berpengaruh pada kualitas pengajaran guru, tetapi juga memengaruhi interaksi dan pengaruh mereka terhadap siswa.

Wahyudi (2012:22) dalam bukunya menyatakan bahwa kompetensi pedagogik meliputi beberapa aspek, yaitu: 1) Memahami karakteristik peserta didik dari berbagai aspek, termasuk fisik, moral, sosial, budaya, emosional,

dan intelektual, 2) Menguasai teori pembelajaran dan prinsip-prinsip pengajaran yang mendidik, 3) Mengembangkan kurikulum yang relevan dengan mata pelajaran atau bidang yang diajarkan, 4) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang mendidik, 5) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pembelajaran, 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik agar dapat mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang mereka miliki, 7) Berkomunikasi dengan peserta didik secara efektif, empatik, dan sopan, 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk mendukung proses pembelajaran, 9) Melakukan refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang pendidik untuk memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori dan prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum, melaksanakan pembelajaran yang efektif dan mendidik, menggunakan teknologi, serta mengevaluasi hasil belajar dan memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.

2. Supervisi Kepala Madrasah

2.1 Pengertian Supervisi

Untuk memahami supervisi dengan lebih baik, kita perlu mengetahui asal-usul dan makna kata "supervisi". Kata tersebut berasal dari bahasa Inggris "supervision" yang artinya pengawasan. Dalam Islam, supervisi disebut dengan "al-musyarafah", yang berkaitan dengan orang yang memiliki posisi terhormat dan melakukan pengawasan. Supervisi pendidikan dalam Islam adalah pengawasan yang dilakukan dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dalam konteks supervisi Islam, salah satu nilai yang diutamakan adalah "mugawwun" atau pemberdayaan. Ini bertujuan untuk memberdayakan semua elemen yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah.

Kehadiran Allah diakui tanpa keraguan oleh manusia dalam setiap momen. Allah tidak pernah meninggalkan pengawasan terhadap ciptaan-Nya. Tidak ada satupun makhluk-Nya yang dibiarkan tanpa pengawasan-Nya.

Saat manusia merasa sendirian, yang sebenarnya adalah Allah yang senantiasa bersama mereka, sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 247:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ
 اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۗ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ
 مَن يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

“Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.”

Ayat 247 dari Surah Al-Baqarah tersebut diterangkan oleh tafsir Al-Muyassar (Kementerian Saudi Arabia) sebagai berikut: Nabi mereka menyampaikan kepada mereka, "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut sebagai raja kalian sebagai jawaban atas permintaan kalian, yang akan memimpin kalian dalam menghadapi musuh-musuh kalian sesuai dengan apa yang kalian minta." Namun, para pemimpin Bani Israil menanggapi, "Bagaimana mungkin Thalut menjadi raja kami? Dia tidak memiliki hak atas kedudukan itu karena dia bukan dari keturunan raja-raja, dan dia bukan dari keluarga Nabi. Dia juga tidak memiliki harta yang cukup untuk mengatur kerajaannya, oleh karena itu, kami lebih berhak menjadi raja daripada dia, karena kami adalah keturunan raja-raja dan berasal dari keluarga Nabi." Para

Nabi mereka menjawab, "Sesungguhnya Allah telah memilihnya dari antara kalian dan Dia lebih mengetahui keadaan hamba-hamba-Nya. Allah telah memberikan kepadanya pengetahuan yang luas dan kekuatan fisik untuk menghadapi musuh. Dan Allah, pemilik seluruh kerajaan, memberikan kekuasaan kepada hamba-hamba-Nya yang Dia kehendaki, dan Allah Maha Pemurah, Maha Pemberi Karunia, dan Maha Mengetahui tentang semua hal dengan sepenuhnya, tidak ada yang tersembunyi dari-Nya."

Pernyataan tersebut sesuai dengan hadits yang disampaikan oleh Nabi Muhammad sebagai berikut: "Dari riwayat kakeknya Sa'id bin Abi Burdah dari Nabi SAW., beliau berkata: Bagi setiap muslim dikenakan shadaqah, mereka berkata: "Wahai nabi Allah (bagaimana) dengan seseorang yang tidak mendapatinya, beliau berkata: hendaknya ia bekerja dengan tangannya kemudian ia memanfaatkan untuk dirinya dan bershadaqah, mereka berkata: hendaknya ia menolong orang yang memiliki hajat lagi menderita, mereka berkata: bila tidak dijumpai, beliau berkata: hendaknya ia beramal (berbuat) yang makruf dan menahan diri dari kejahatan, maka sesungguhnya hal itu bernilai shadaqah baginya". (H.R. Bukhori).

Berdasarkan hadits tersebut, pengawasan seharusnya dilakukan dengan berlandaskan pada standar profesionalisme, bukan berdasarkan preferensi personal, dan haruslah dilakukan secara praktis. Seorang supervisor atau instruktur yang profesional harus selalu berupaya untuk mengoptimalkan kemampuannya dan meningkatkan semua aspek lingkungan kerja mereka untuk memberikan peningkatan bersama bagi sekolah dan masyarakat. Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Sa'id bin Abi Burdah dari Nabi Muhammad, beliau mengajarkan umatnya tentang pentingnya bersedekah. Ketika ditanya tentang seseorang yang tidak memiliki sesuatu untuk disedekahkan, Nabi Muhammad menyarankan agar orang tersebut bekerja dengan tangannya sendiri untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk dirinya sendiri dan untuk bersedekah. Jika seseorang tidak mampu membantu orang yang membutuhkan secara langsung, Nabi Muhammad menyarankan agar

mereka melakukan amal yang baik dan menjauhi perbuatan jahat. Hal ini juga dianggap sebagai bentuk sedekah yang bermanfaat bagi dirinya sendiri.

Hubungan antara hadits tersebut dengan supervisi kepala madrasah adalah bahwa prinsip-prinsip yang terkandung dalam hadits tersebut dapat menjadi pedoman bagi kepala madrasah dalam melakukan supervisi terhadap guru dan staf madrasah. Seperti yang diajarkan oleh Nabi Muhammad, supervisi seharusnya dilakukan dengan landasan profesionalisme yang kuat, tidak dipengaruhi oleh preferensi personal, dan dilakukan secara praktis. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa supervisi yang mereka lakukan tidak hanya berfokus pada penilaian, tetapi juga memberikan arahan, dukungan, dan peningkatan kepada staf madrasah. Dengan menerapkan nilai-nilai yang diajarkan dalam hadits tersebut, kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat bagi perkembangan profesional dan pribadi staf madrasah serta mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah mereka.

Amiruddin (2017:23) dalam bukunya menyatakan bahwa kepemimpinan akan berjalan efektif jika seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengelola dan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi madrasah yang ada. Ini relevan dengan supervisi kepala madrasah, di mana efektivitasnya ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam menyesuaikan pendekatan supervisi dengan kebutuhan madrasah.

Menurut Pidarta (2015:23), tujuan dari supervisi adalah memastikan bahwa seorang guru memiliki keterampilan yang diperlukan agar dapat bekerja dengan lebih efisien. Di sisi lain, menurut Sergiovanni (2018:41), supervisi mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam mengelola proses belajar-mengajar. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dianggap sebagai hal yang penting. Ametembun (2017:20) menjelaskan bahwa supervisi merupakan kegiatan pembinaan yang dirancang untuk memberikan dukungan kepada guru dan anggota sekolah lainnya dalam profesinya agar berjalan dengan lancar.

Subari (2014:32) menekankan bahwa supervisi tidak bersifat direktif dalam upaya membentuk kepribadian guru sesuai dengan keinginan supervisor, melainkan lebih berfokus pada pembentukan kepribadian guru melalui kegiatan supervisi. Tujuannya adalah membantu guru berkembang menjadi individu yang berkualitas sesuai dengan sifat alaminya. Lebih lanjut, pendidikan dianggap tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme guru, tetapi juga kepribadian mereka melalui supervisi. Dalam konteks supervisi, pendidikan bukanlah tentang menemukan kesalahan guru, melainkan tentang membantu mereka mengidentifikasi masalah yang dihadapi dan menemukan solusinya.

Menurut Sutisna (2000), pengawasan melibatkan tindakan yang dilakukan oleh pejabat yang ditugaskan untuk mendukung guru dan pendidik lainnya dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Ini termasuk mendorong pertumbuhan profesional guru, menetapkan dan mengubah tujuan pendidikan, materi pembelajaran, dan metode pengajaran, serta mengevaluasi kinerja pengajaran guru. Sutisna juga mengacu pada jenis layanan atau bantuan profesional yang disebut "pengawasan", yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran dengan meningkatkan keterampilan guru.

Kimball Wiles (2004) mendefinisikan supervisi sebagai alat untuk meningkatkan situasi pembelajaran dan pengajaran. Dia juga menjelaskan bahwa supervisi merupakan bentuk bantuan bagi guru yang memiliki dampak positif pada siswa. Dalam lingkungan sekolah, supervisi didesain dengan tujuan untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Fokus utamanya adalah membantu para pengajar, serta berbagai komponen lain di sekolah seperti administrasi, fasilitas, dan lingkungan belajar. Oleh karena itu, supervisi tidak hanya berkaitan dengan pengajaran, tetapi juga dengan aspek lain dari dukungan instruksional.

Pidarta (2015:25) mengemukakan bahwa supervisi memiliki dampak positif terhadap sikap kerja guru dan akibatnya, dapat meningkatkan prestasi siswa. Menurut Sahertian (2015:23), hal ini meliputi peningkatan kualitas

pembelajaran di sekolah serta peningkatan kemampuan guru. Oleh karena itu, ia memandang supervisi sebagai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti membantu guru menyelesaikan tugas-tugasnya dan meningkatkan sikap kerja guru. Untuk memastikan supervisi yang efektif, diperlukan hubungan kerja yang baik antara guru dan pengawas, yang ditandai dengan sikap terbuka dan saling mendukung.

Syafaruddin, dkk (2015:228) mengemukakan bahwa Supervisi pendidikan Islam adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan Islam. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan memperbaiki berbagai kekurangan serta meningkatkan kemampuan guru dalam pengajaran, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian prestasi peserta didik atau tujuan pendidikan Islam.

Untuk memastikan kelancaran dan kesesuaian pelaksanaan supervisi, penting untuk memperhatikan beberapa prinsip supervisi yang disarankan oleh Pidarta (2015:27). Prinsip-prinsip tersebut meliputi: (a) memperhatikan kebutuhan individu guru, (b) membangun hubungan kerja yang baik antara guru dan pengawas, (c) menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung, (d) melaksanakan supervisi secara kontinu, dan (e) memanfaatkan berbagai metode dan wadah yang tersedia. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, kepala sekolah dapat memilih metode yang paling efektif dalam melaksanakan supervisi. Ada berbagai metode yang dapat digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Sahertian (2000:27), termasuk supervisi individu untuk evaluasi pribadi dan pendekatan kelompok seperti pertemuan guru dan studi kelompok.

Ada beberapa pendapat ahli, yang bisa digunakan dalam membuat definisi supervisi, diantaranya: teori yang dikemukakan Wilem Mantja (2007) menyatakan bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor (jabatan resmi) dengan tujuan untuk meningkatkan proses belajar mengajar (PBM). Menurut Burton di dalam Wijaya (2018:334), "*supervision is an expert technical service primarily aimed at studying and improving*

cooperatively all factors which affect child growth and development". Pendapat Barton tersebut berarti bahwa supervisi adalah layanan teknis ahli yang terutama ditujukan untuk mempelajari dan meningkatkan secara kooperatif semua faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Purwanto (2009), Supervisi adalah segala bentuk bantuan dari para pemimpin sekolah yang ditujukan untuk mengembangkan kepemimpinan guru-guru dan staf sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Suherman dkk (1988) di dalam Sudjana (2021), menjelaskan bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan bantuan teknis kepada tenaga pendidikan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Mulyasa (2006) menyatakan bahwa supervisi sebenarnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor. Namun, dalam sistem organisasi modern, dibutuhkan supervisor khusus yang lebih independen untuk meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa, supervisi kepala madrasah adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu dengan keahlian khusus untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada tenaga pendidik, dengan tujuan meningkatkan proses pembelajaran, memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan peserta didik, dan mengembangkan kemampuan profesional guru serta staf sekolah lainnya, sering dilakukan oleh supervisor independen untuk memastikan objektivitas.

3. Motivasi Kerja

Hasibuan (2005:103) mengelompokkan teori motivasi menjadi dua kategori utama, yaitu 1) teori kepuasan (content theory), dan 2) teori proses (process theory). 1) Teori Kepuasan (content theory) mengarah pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang mempengaruhi perilaku dan tindakan mereka. Pendekatan ini menitikberatkan pada faktor-faktor internal yang memengaruhi perilaku seseorang, seperti dorongan, arahan, dukungan, dan penghentian perilaku. Teori ini berusaha untuk menjawab pertanyaan

tentang apa saja kebutuhan yang memuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat.

Maslow (1943) dalam Hasibuan (2005:105) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diorganisir dalam bentuk hierarki, yang terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (physiological needs), yang meliputi kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (safety and security needs), yang mencakup kebutuhan akan perlindungan dari bahaya serta rasa aman dalam melakukan aktivitas sehari-hari.
- c. Kebutuhan Hubungan sosial (affiliation needs), yang termasuk dalam kebutuhan akan interaksi sosial, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dicintai, dan diterima dalam lingkungan sosial mereka.
- d. Kebutuhan pengakuan (esteem), yang melibatkan kebutuhan akan penghargaan diri, dihargai oleh orang lain, dan memperoleh pengakuan atas prestasi atau status sosial mereka.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization), yang menekankan kebutuhan untuk mengembangkan potensi pribadi dan mencapai pencapaian luar biasa dalam kehidupan, menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang sangat memuaskan secara pribadi.

Teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961) dalam Hasibuan (2005:112) mengidentifikasi tiga kebutuhan utama manusia yang mendorong motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan akan Berprestasi, yang merupakan dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi dan mendorong individu untuk mengeksplorasi kreativitas mereka serta menggunakan semua potensi mereka untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi, yang merupakan dorongan untuk membina hubungan sosial yang erat dan memberikan rasa keterlibatan dalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan akan Kekuasaan, yang merupakan dorongan untuk mendapatkan pengaruh dan kontrol atas orang lain, mendorong individu untuk mengejar kedudukan atau kekuasaan tertentu dalam struktur organisasi.

2) Teori Proses (process theory) dalam konteks motivasi bertujuan untuk menjelaskan cara-cara yang mempengaruhi, mengarahkan, dan memelihara

perilaku individu agar sesuai dengan harapan manajer. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan tentang bagaimana faktor-faktor tertentu dapat memperkuat, mengarahkan, dan menghentikan perilaku individu di tempat kerja. Beberapa teori motivasi proses yang terkenal termasuk: a. Teori Harapan (Expectancy Theory), b. Teori Keadilan (Equity Theory), c. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory).

a) Teori Harapan (Expectancy Theory), yang diajukan oleh Victor H. Vroom seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2005:116), menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dengan tekun dalam menyelesaikan tugasnya bergantung pada hubungan timbal-balik antara apa yang mereka inginkan dari pekerjaan itu dan apa yang mereka percaya akan mereka dapatkan. Teori ini menekankan tiga konsep utama: 1) Harapan (Expectancy), yang mencerminkan keyakinan seseorang bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. 2) Nilai (Valence), yang menunjukkan seberapa pentingnya hasil tersebut bagi individu, atau seberapa besar motivasi yang dimilikinya untuk mencapainya. 3) Pertautan (Instrumentality), yaitu keyakinan individu bahwa mencapai hasil pertama akan membawa mereka pada hasil kedua yang diinginkan.

b) Teori Keadilan (Equity Theory) menyatakan bahwa manusia secara alami menginginkan perlakuan yang adil dalam segala hal, baik itu dalam bentuk penghargaan maupun hukuman, terutama ketika perilaku mereka dianggap relatif sama. Cara atasan menilai perilaku bawahannya akan berdampak langsung pada tingkat semangat kerja mereka. Keadilan menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan, sehingga penting bagi atasan untuk bertindak adil terhadap semua anggota tim mereka.

c) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory) berkaitan dengan hubungan sebab dan akibat dalam perilaku yang dipengaruhi oleh pemberian imbalan. Sebagai contoh, promosi seseorang tergantung pada kinerja yang konsisten, sementara bonus kelompok ditentukan oleh tingkat produksi kelompok tersebut. Ketergantungan ini terhubung dengan koneksi antara tindakan dan konsekuensinya. Teori ini mengidentifikasi dua jenis

pengukuhan: 1. Pengukuhan positif, yang mengakibatkan peningkatan frekuensi perilaku jika imbalan positif diberikan secara kondisional. 2. Pengukuhan Negatif, yang juga meningkatkan frekuensi perilaku, namun dengan menghilangkan imbalan negatif secara kondisional. Prinsip dasar pengukuhan adalah peningkatan frekuensi perilaku dan respon yang dihasilkan ketika dihubungkan dengan stimulus tertentu.

Menurut Arep (2004:12), motivasi adalah hal mendasar yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ada berbagai macam motivasi yang mempengaruhi orang untuk melakukan pekerjaan. Sebagian orang mungkin termotivasi oleh imbalan finansial yang besar, meskipun tindakan tersebut mungkin tidak selalu etis. Ada yang lebih dipengaruhi oleh rasa aman atau keamanan, bahkan jika pekerjaan tersebut memerlukan jarak yang jauh. Selain itu, ada juga yang terdorong oleh keinginan untuk mendapatkan prestise yang tinggi dari pekerjaan mereka, meskipun upahnya mungkin tidak sebanding. Sutrisno (2009:109) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, dan sering kali dianggap sebagai pemicu perilaku individu. Hasibuan (2005:92) berpendapat bahwa motivasi melibatkan upaya untuk menginspirasi bawahan agar mereka mau bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sukanto dan Handoko (1986) sebagaimana yang dikutip dalam buku Yuli (2005:142), motivasi adalah keadaan internal seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kepuasan. Menurut Wahjosumidjo (1984) dalam buku Yuli (2005:142), motivasi adalah suatu proses psikologis yang melibatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan individu. Dalam konteks lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1993) menjelaskan bahwa motivasi kerja menciptakan kondisi yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang terjadi dalam lingkungan kerja. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya yang menghasilkan,

mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan konteks organisasi.

Dalam bukunya, Wijaya dan Rifa'i (2016:126) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan alasan di balik tindakan seseorang. Jika kepala madrasah dapat memahami perilaku bawahannya dengan baik, mereka akan lebih mampu mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi agar selaras dengan pencapaian tujuan organisasi. Karena produktivitas merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, memberikan motivasi kepada mereka menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Motivasi kerja penting karena memenuhi kebutuhan dasar manusia dan memberikan insentif untuk mencapainya, sehingga berpengaruh pada keberhasilan dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Candra Wijaya (2020:51), ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan tercermin dari kinerja dan efektivitas kerjanya yang juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi pegawai rendah, maka kinerja yang ditunjukkan pun tidak akan maksimal. Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh daya dan arahan. Dari pemahaman para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaan dengan penuh semangat dan fokus, yang pada saat yang sama juga memotivasi seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pemikiran dan pandangan para pakar yang telah disebutkan sebelumnya, dalam penyusunan tesis ini, hanya teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian yang diadopsi, yaitu teori motivasi dari McClelland's. Dalam teori tersebut, yang dikutip dalam Hasibuan (2005), McClelland's Achievement Motivation Theory (teori motivasi prestasi

McClelland's) mengidentifikasi tiga faktor atau dimensi utama dari motivasi, yakni motif, harapan, dan insentif.

Motif merupakan pemicu yang mendorong keinginan dan semangat seseorang untuk bekerja. Setiap motif memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai, baik itu berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Dorongan untuk bertindak sering kali dipicu oleh kebutuhan yang perlu dipenuhi, baik itu secara fisik maupun psikologis. Menurut Hasibuan (2005:115), untuk memotivasi karyawan, pimpinan sebaiknya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan peluang untuk promosi. Dengan cara ini, peluang untuk mencapai kebutuhan akan pencapaian, hubungan sosial, dan kekuasaan yang diinginkan terbuka lebar, yang pada gilirannya akan menjadi pendorong utama untuk memotivasi karyawan dan mengoptimalkan potensi mereka.

Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang terkait dengan lingkungan tempat ia bekerja, dan kebutuhan tersebut dapat diukur melalui beberapa indikator tertentu. Indikator tersebut mencakup aspek-aspek seperti pemberian upah yang dianggap adil dan layak, kesempatan untuk meningkatkan karier atau maju dalam pekerjaan, pengakuan atas kontribusi individu dalam pekerjaan, rasa aman dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, kondisi kerja yang memadai dan nyaman, diterima oleh rekan kerja sebagai bagian dari kelompok, perlakuan yang dianggap wajar dan adil, serta penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Selain itu, teori tersebut juga membahas tentang konsep harapan (Expectancy), yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa tindakan atau usaha yang dilakukannya saat ini akan membawa dampak atau hasil yang diharapkan di masa depan.

Secara lebih umum, harapan ini diartikan sebagai keyakinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil yang diinginkan, dan hal ini mempengaruhi motivasi seseorang dalam konteks organisasi. Sebagai contoh, seseorang cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaannya jika ia yakin bahwa usahanya akan diimbangi

dengan imbalan atau hasil yang sesuai dengan harapannya. Dalam teori ini, harapan dapat dinyatakan sebagai nol, artinya tidak ada harapan, atau sebaliknya, dapat bernilai satu jika seseorang sangat yakin bahwa hasil yang diharapkan akan positif. Dengan kata lain, teori ini menyatakan bahwa tingkat motivasi seseorang dalam konteks organisasi sangat dipengaruhi oleh harapannya.

Ketika seseorang yakin bahwa prestasinya akan diikuti oleh imbalan yang lebih besar, maka ia akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi yang tinggi pula dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, jika seseorang tidak berharap bahwa hasil kerjanya akan diakui atau dihargai lebih tinggi dari biasanya, maka dia cenderung tidak akan berusaha untuk meningkatkan prestasinya. Hasibuan (2005:117) memberikan beberapa contoh indikator harapan yang dimiliki karyawan, seperti (1) lingkungan kerja yang kondusif, (2) perasaan bahwa mereka terlibat dalam pekerjaan, (3) penerapan disiplin yang adil, (4) pengakuan terhadap penyelesaian tugas, (5) dukungan yang diberikan oleh pimpinan, (6) serta pemahaman yang empatik terhadap masalah-masalah pribadi karyawan dan (7) jaminan akan kestabilan pekerjaan.

Sementara itu, insentif berperan sebagai rangsangan dengan memberikan hadiah atau imbalan kepada individu yang berhasil mencapai atau bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian, semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan karena umumnya orang merespons positif terhadap penghargaan atau dorongan yang diberikan kepada mereka. Dorongan atau insentif yang disengaja diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memperkuat harapan-harapan mereka dan mendorong semangat untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan. Gibson (1996) yang dikutip dalam Yuli (2005:118) menyebutkan beberapa indikator imbalan dari pekerjaan, seperti (1) gaji, (2) tunjangan, dan (3) promosi.

Menurut Sutrisno (2009:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut

dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup adalah kebutuhan dasar setiap individu yang hidup di dunia ini. Ini mencakup kebutuhan untuk: 1) Memperoleh penghasilan yang memadai; 2) Mendapatkan pekerjaan yang stabil meskipun penghasilannya tidak terlalu besar; dan 3) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, seseorang mungkin rela mengeluarkan usaha ekstra, dan untuk itu, ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk mendapat pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti: 1) Penghargaan atas prestasi; 2) Hubungan kerja yang harmonis dan solid; 3) Kepemimpinan yang adil dan bijaksana; dan 4) Perusahaan tempat bekerja dihormati oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal adalah hal-hal di luar diri individu yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas yang ada di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi adalah penghasilan utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu cara terbaik bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Efektif

Supervisi berperan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan tanpa kesalahan.

d. Jaminan Pekerjaan

Jaminan akan pekerjaan yang tetap memberikan kepastian kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan dedikasi penuh.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan merupakan hal yang diidamkan oleh setiap karyawan. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi finansial, tetapi juga kesempatan untuk naik jabatan dalam perusahaan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, serta kebijakan terkait kompensasi, promosi, mutasi, dan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan, yang dipengaruhi oleh motif pribadi, keyakinan akan hasil yang diharapkan, dan insentif berupa imbalan yang memperkuat semangat kerja.

B. Hasil Penelitian Relevan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisfruida (2010), disimpulkan bahwa: (1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru SMP di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,532 dan kontribusi efektif sebesar 20,30%. (2) juga terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kompetensi pedagogik guru SMP di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4999 dan kontribusi efektif sebesar 16,82%. (3) terdapat pula korelasi positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi pedagogik guru SMP di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat, dengan kontribusi efektif sebesar 37,12%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lian Amirul Huda (2016), disimpulkan bahwa: (1) supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di SD Dabin III Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal. (2) motivasi berprestasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di SD Dabin III Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal. (3) baik supervisi kepala sekolah maupun motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di SD Dabin III Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal. (4) kontribusi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 14,5%. (5) sedangkan kontribusi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 31,5%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2017), ditemukan bahwa (1) motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 0,782 atau 78,2% terhadap kompetensi pedagogik instruktur di MTs. (2) Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah memiliki dampak sebesar 0,595 atau 59,5% terhadap kemampuan pedagogik guru. Dan (3) pengaruh kombinasi dari motivasi kerja dan supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik adalah sebesar 0,865 (86,5%). Oleh karena itu, kepala MTs di Kecamatan

Kedung Kabupaten Jepara terus meningkatkan kegiatan supervisi akademik guna memperbaiki kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020), disimpulkan bahwa supervisi dan motivasi akademik memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan pedagogik guru. Hal ini terbukti dari analisis regresi yang menghasilkan persamaan $0,737X_2$ dengan kontribusi sebesar 55,4 %. Hubungan antara kedua faktor tersebut cukup kuat dan positif, dengan persamaan $14.571 + 0,434 X_1 +$ koefisien $r = 0,744$. Guru memiliki peluang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik mereka melalui berbagai kegiatan, termasuk menerapkan pendekatan pembelajaran baru yang sesuai dengan karakteristik siswa agar materi yang diajarkan lebih mudah dipahami.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan

Supervisi kepala madrasah adalah upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menciptakan kerja sama yang harmonis di antara para guru atau bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dengan menggabungkan atau mengintegrasikan tindakan-tindakan yang saling melengkapi satu sama lain, sehingga para guru dapat mempertimbangkan, memilih, dan menentukan cara mengajar yang dapat meningkatkan atau mengoptimalkan kinerja mereka. Dengan kata lain, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah merupakan suatu proses analisis yang membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, karena mereka menerima perhatian dan masukan dari kepala madrasah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, disarankan agar para guru selalu menjalankan supervisi pada aspek-aspek yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Tujuan utama dari supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru-guru adalah untuk menciptakan kerjasama yang harmonis di dalam

organisasi sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan pentingnya hubungan yang erat antara optimalisasi kinerja guru dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah.

Persepsi para guru terhadap tingkat supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui supervisi ini, guru-guru merasa didukung dan mendapat solusi atas setiap masalah yang mereka hadapi, sehingga suasana kerja menjadi lebih terintegrasi dan harmonis. Oleh karena itu, dugaan sementara adalah bahwa supervisi kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan dapat berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik para guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan

Untuk mencapai tingkat kompetensi yang optimal, penting bagi guru untuk memiliki motivasi kerja yang kuat karena ini akan mendorong mereka untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja ini sangat terkait dengan kepuasan yang dirasakan oleh guru dari pemenuhan kebutuhan mereka. Dengan kata lain, semakin baik kebutuhan guru terpenuhi, semakin baik juga motivasi kerjanya. Ini merupakan rangkaian yang penting dalam menjaga kualitas kerja guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi yang optimal harus dimulai dengan memastikan kebutuhan guru terpenuhi sehingga motivasi kerja dapat muncul.

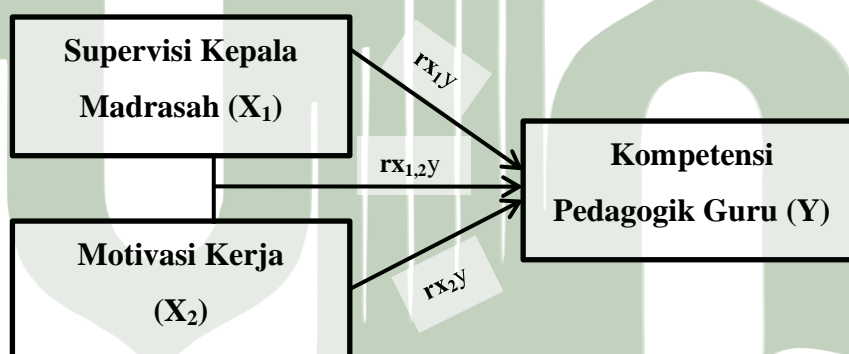
Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan yang ada dalam diri mereka, terutama kebutuhan akan prestasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa orang dengan motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja dengan baik untuk mencapai prestasi yang diakui, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka. Motivasi kerja yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik memiliki beberapa ciri khas, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk unggul, inisiatif, ketertarikan pada tantangan, fokus pada tugas, dan penerimaan umpan balik. Dengan dasar ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang

kuat berpotensi memengaruhi pencapaian kompetensi pedagogik guru yang optimal.

3. Hubungan Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan

Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja adalah dua faktor penting di antara banyak faktor motivasional bagi guru. Kedua faktor ini membantu guru dalam mengarahkan kemampuan mereka untuk mencapai tingkat kompetensi pedagogik yang diinginkan. Diperkirakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, saat digabungkan, memiliki hubungan yang kuat dengan kompetensi pedagogik guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama.

Kerangka berpikir dapat dilihat pada paradigma penelitian di bawah ini:



Gambar 2.1: Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. rx_{1y} adalah koefisien korelasi supervisi kepala madrasah (X₁) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan.
2. rx_{2y} adalah koefisien korelasi motivasi kerja (X₂) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan.

3. $r_{x_1,2y}$ adalah koefisien korelasi ganda supervisi kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Asahan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan.
3. Terdapat hubungan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan.

E. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang nantinya akan terkumpul (Suharsimi, 2002:64)

Hipotesis statistic yang diuji adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

2. Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y1,2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1,2} > 0$$

Dimana:

H_0 : Hipotesis awal

H_a : Hipotesis Akhir

ρ_{y1} : Koefisien korelasi X_1 dengan Y

ρ_{y2} : Koefisien korelasi X_2 dengan Y

$\rho_{y1,2}$: Koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y

Keterangan:

ρ_{y1} : Adanya hubungan antara supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan

ρ_{y2} : Adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan

$\rho_{y1,2}$: Adanya hubungan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Asahan