PENGARUH SUPERVISI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU PAI SMP NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PEKALONGAN

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Magister Pendidikan

Oleh:

Fiki Porniadi

0102513021

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN

PASCA SARJANA

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2019

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul "Pengaruh supervisi pengawas, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kompetensi pedagogik guru PAI SMP non Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pekalongan".

Nama : Fiki Porniadi

NIM : 0102513021

Program Studi : Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNNES

Telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari Senin 23 Agustus 2018

Semarang, September 2018

Ketua,

Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd
NIP 195903011985111001

Sekretaris I

Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd
NIP 19590821984031001

Penguji I,

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd
NIP: 195607181987021001

Penguji II

Dr. Heri Yanto,MBA, Ph.D
NIP:197510101999011001

Penguji III,

Dr. Kardoyo, M.Pd
NIP: 196701061991031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini berupa tesis, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan /atau doktor), baik di Universitas Negeri Semarang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukkan Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Semarang, 2018

Fiki Porniadi

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“ Penghasilan akan memacu orang untuk bekerja, namun motivasi kerja menjadikan pekerjaan lebih berkualitas”

Tesis Ini dipersembahkan kepada :

Almamater tercinta

Universitas Negeri Semarang

Program Studi Manjemen Pendidikan

ABSTRAK

Porniadi, Fiki, 2018, *Pengaruh Supervisi Pengawas, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP Non Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pekalongan.* Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Kardoyo, M.Pd, Pembimning II Drs. Heri Yanto M.BA, Ph.D

Kata Kunci : Supervisi, Kompensasi, Motivasi Kerja, kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh pendidik. Karena dengan kompetensi inilah kualitas pendidikan dan yang lebih khusus lagi pembelajaran akan lebih berkualitas sehingga diharapkan ilmu pengetahuan yang diajarkan dapat terserap maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Pendidikan Agama Islam non Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *Regresi*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan kausalitas dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAI non PNS sejumlah 52 guru. Data dikumpulkan dengan angket dan studi dokumen, setelah itu data di uji validitas serta reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Pengaruh supervisi terhdapa kompetendi pedagogik sebesar, 4,8 %, kompensasi terhadap kompetensi pedagogik 5,9 persen, pengaruh motivasi terdahap kompetensi pedagogik sebesar 4,7 persen. Sedangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 12,1 persen. Simpulan supervisi akademik berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik, kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik, motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik, dan supervisi akademik, kompensasi, motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik, Saran yang diajukan : (1) kepada pengawas agar mengadakan pengawasan rutin dan berkala kepada guru, (2) kepala sekolah dan pemerintah agar dapat mengalokasikan anggaran untuk memperbaiki kompensasi yang diterima oleh guru non PNS, (3) guru harus senantiasa memotivasi diri untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi siswa utamanya pada saat dalam pembelajaran.

ABSTRACT

Porniadi, Fiki, 2018, *The Effect of Supervision, Compensation and Motivation on Pedagogic Competence State Junior School Teachers Islamic studies non departement in the district of Kabupaten Pekalongan Central Java*.
Thesis , Department of Education Management, Graduate Program . Semarang State University, Dr. Kardoyo, M.Pd as a advisor I and Drs. Heri Yanto M.BA, Ph.D as advisor II.

Keywords : Supervision, Compensation, Work Motivation, Competence Pedagogic .

Teacher is a critical component in the learning process and the teacher is a determinant of the success of the learning process . Pedagogical competence is the ability of teachers to carry out their duties as educators . This research needs to be done to look at the pedagogical competence of teachers , especially in Junior schools throughout the District Pekalongan . This study aims to determine the effect of three variables: (1) Supervision Visits Class , (2) Compensation , and (3) work motivation on pedagogical competence of teachers Islamic studies Junior School in District Kab. pekalongan

This study used a quantitative approach that is processed with statistical methods. Used data collection methods and the survey method using questionnaires and tests . Analyzed using path analysis method . Using the Pearson correlation test validity and reliability tests with Cronbach Alpha . Population in Junior School in District Kab. Pekalongan the number of respondents 52teachers.

Based on the results of the study concluded that: (1) there is a significant influence on the supervision of classroom visits pedagogic competence of 11.8 % (2) there is a significant influence compensation of classroom visits on work pedagogic 25.4% (3) there is a significant influence on the pedagogical work motivation of 14.8 % (4) in the analysis of the direct effect of supervision, compensation and motivation can be seen that there is no a significant effect for pedagogical competence of 5.1 % .

This study suggests , should the conduct guidance and coaching to teachers on a regular basis , recorded and given a follow-up to resolve the problems encountered so that supervision can be more useful by teachers. As well as teachers strive to continuously improve the ability to manage learning better than the planning , implementation and evaluation.

PRAKATA

Alhamdulillahi Rabbil ‘ Alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, atas segala limpahan, rahmat, hidayah, petunjuk-Nya semata sehingga penelitian dan penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada sosok pembaharu zaman baginda Rasulullah Muhammad SAW, oleh karena atas perjuangannya sehingga derajat manusia terangkat dari hina menjadi mulia di bawah panji Islam.

Terselesaikannya tesis ini, tidak terlepas dari hambatan, rintangan dan kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan dorongan serta saran dari berbagai pihak, khusunya Pembimbing, maka hambatan, rintangan, dan kesulitan-kesulitan dapat teratasi dengan baik.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada perguruan tinggi yang dipimpinnya
2. Prof. Dr. Ahmad Slamet,M.Si, Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan arahan dalam menyeleseikan tesis ini.
3. Dr. Kardoyo,M.Pd, Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.

4. Drs. Heri Yanto, M.BA, Ph.D, Pembimbinga II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
5. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan dan Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.
6. Ketua MGMP PAI Kabupaten pekalongan yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Bapak dan Ibu Guru PAI SMP se-Kabupaten Pekalongan yang telah berkenan mengerjakan/mengisi angket sehingga pengumpulan data berjalan lancar.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan bekal ilmu sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
9. Kedua orang tua dan saudara-saudara atas nasehat dan motivasi serta segala pengorbanan dalam mendidik peneliti dengan penuh kesabaran.
10. Teman-teman senasib sepenaggungan yang telah memberikan dorongan dan bantuan baik material maupun moral sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga budi baik yang telah diberikan kepada penulis secara tulus dan ikhlas mendapatkan pahala dari Allah Tuhan Yang Maha Esa. Sebagai manusia biasa penulis tentu mempunyai kesalahan dan kekurangan baik dari segi isi, cara penyajian, dan lain sebagainya dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu,

tegur sapa dan kritik konsruktif sangat penulis nantikan untuk menghasilkan karya yang lebih baik. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan, termasuk mahasiswa, guru, kepala sekolah, pengawas, maupun pemerhati pendidikan untuk menjadikan referensi dalam mengembangkan gagasan-gagasan inovatif sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Semarang, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PERNYATAAN iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
SARI v
ABSTRACT vi
PRAKATA vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang ..... 1.
1.2 Identifikasi Masalah 12
1.3 Cakupan Masalah 13
1.4 Rumusan Masalah 14
1.5 Tujuan Penelitian 14
1.6 Manfaat Penelitian 15
6.1 Manfaat Teoritis 15
6.2 Manfaat Praktis 16
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN KERANGKA BERPIKIR 17
2.1 Kajian Pustaka 17
2.2 Kerangka Teoritis 29
2.2.1 Kompetensi Pedagogik 29
2.2.1.2 Konsep Dasar Pedagogik 32
2.2.1.3 Pengertian Kompetensi Pedagogik 34
2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru 41
2.2.2 Supervisi Pengertian Supervisi 46
2.2.2.2 Pengertian Supervisi 46
2.2.2.3 Tujuan Supervisi Akademik 50

2.2.3.1 Indikator Supervisi Akademik 54
2.2.4 Kompensasi 56
2.2.4.1 Bentuk-Bentuk Kompensasi 58
2.2.4.2 Indikator Konmpensasi 62
2.2.4 Motivasi 63
2.2.4.1 Pengertian Motivasi 63
2.2.4.2 Tujuan Motivasi 68
2.2.4.3 Indikator Motivasi 69
2.3 Kerangka Berfikir 70
2.3.1 Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Pedagogik 70
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Pedagogik 72
2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik 72
2.3.4 Pengaruh Supervisi Akademik, Kompensasi, Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik 73
2.4 Perumusan Hipotesis 76

BAB III METODE PENELITIAN 77
3.1 Desain Penelitian 77
3.2 Populasi dan Sampel 63
3.3 Variabel Penelitian 78
3.4 Teknik pengumpulan data 81
3.5 Uji Valditas dan Reliabilitas Instrumen 82
3.5.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian 82
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 84
3.6 Teknik Analisis Data 85
3.6.1 Analisis Deskriptif 85
3.6.2 Uji Persyaratan Analisis 86
3.6.3 Analisis Regresi 88
3.6.5 Uji Simultan 88

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 91
4.1 Hasil Penelitian 91

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Supervisi 92
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi 93
4.1.3 Hasil Hasil Analisis Deskriptif Motivasi 95
4.1.4 Hasil Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi Pedagogik 97
4.2 Hasil Analisis data 99
4.2.1 Uji Normalitas 99
4.2.2 Uji Multikolinearitas 101
4.2.3 Uji Heterokedastisitas 102
4.2.4 Analisis Regresi 104
4.2.4 Uji Simultan 109
4.3 Hasil Pembahasan 110
4.3.1 Pengaruh Supervisi Terhadap Kompetensi Pedagogik 109
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Pedagogik 101
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Pedagogik 113
4.3.4 Pengaruh Supervisi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kompetensi Pedagogik 114

BAB V SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI 117
5.1 Simpulan 117
5.2 Saran 118
DAFTAR PUSTAKA 119
LAMPIRAN-LAMPIRAN 120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uji Kompetensi Guru PAI 6

3.2 Nilai UAS PAI 8

3.3 Gradasi jawaban angket model skala likert..... 81

3.4 Kisi-kisi instrumen variabel 82

3.5 Uji Validitas instrumen penelitian 86

3.6 Uji Reliabilitas instrument penelitian 87

3.7 Kriteria deskriptif presentase 89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

3.1 Kisi-kisi instrument..... 156

3.2 Instrumen Penelitian 160

3.3 Uji Validitas instrument 168

3.4 Uji Asumsi Klasik 176

3.5 Uji Multikolinieritas..... 178

3.6 Uji Linieritas 182

3.7 Uji Regresi Tahap I 185

3.8 Uji Regresi Tahap II 189

4.1 Hasil Angket Kompetensi Pedagogik 206

4.2 Hasil Angket Supervisi 210

4.3 Hasil Angket Kompensasi 214

4.4 Hasil Angket Motivasi 218

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan tidak terlepas dari proses belajar mengajar yang terlihat pada proses edukatif antara guru dengan para siswa untuk mencapai tujuan. Karena itu Hamalik (2016:116) menyebutkan guru harus memahami benar tentang tujuan pengajaran, cara merumuskan tujuan mengajar, secara khusus memilih dan menentukan metode mengajar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai memahami bahan pelajaran sebaik mungkin dengan menggunakan berbagai sumber, cara memilih, menentukan dan menggunakan alat peraga, cara membuat tes dan menggunakannya, dan pengetuahuan tentang alat-alat evaluasi lainnya. Kemampuan komprehensif yang dimiliki guru Majid (2011: 4) dapat mengantarkan guru menjadi tenaga profesional. Guru merupakan salah satu komponen dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam usaha pencapaiaan tujuan pendidikan dan pembentukan sumber daya manusia yang berpotensi dibidang pembangunan.

Berdasarkan taksonomi Bloom, tujuan pendidikan meliputi tiga aspek yaitu ; aspek kognitif, aspek afektif, aspek psikomotor. Hal ini lebih dijelaskan lagi oleh Hamalik (1993:69), yang mana tujuan aspek kognitif menitik beratkan pada proses pengembangan intelektual.Sedangkan aspek afektif adalah sikap, perasan, emosi, krakteristik moral, yang merupakan aspek-aspek penting perkembangan siswa. Adapun aspek psikomotorik adalah kategori ketiga tujuan pendidikan, yang menuju pada gerakan-gerakan jasmaniah dan kontrol jasmaniah.

Secara umum pendidik itu adalah orang-orang yang berkewajiban membina anak-anak. Ridla (2002: 200) menyebutkan bahwa pengajaran merupakan hal yang sangat unik dan kompleks, sebagaimana profesi-profesi lain, yang menuntut dimilikinya persyaratan-persyaratan tertentu oleh orang yang menekuninnya. Djamarah (2006: 38) mengatakan bahwa proses pengajaran tidak lain adalah kegiatan belajar anak didik dalam mencapai tujuan pengajaran. Amirin (2010: 3) pendidikan membantu anak didik untuk bisa mengembangkan daya cipta, memberikan pengetahuan yang sesuai.

Menganalisa proses belajar pada intinya tertumpu pada suatu persoalan, yaitu bagaimana guru memberikan kemungkinan bagi siswa agar terjadi proses pembelajaran atau mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Seperti yang telah di kemukakan diatas diantara kompetensi utama sebagai seorang guru harus menguasai materi pembelajaran.

Kebijakan Sertifikasi yang dituangkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005. Upaya tersebut patut untuk dihargai sebagai wujud perhatian pemerintah terhadap peningkatan mutu guru. Oleh sebab itu, Profesionalisme guru merupakan keharusan bagi seorang guru.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Menjaga keprofesionalan guru dalam pembelajaran, diatur dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 8 menyatakan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional”.

Persyaratan tersebut harus dimiliki oleh setiap guru bidang studi apapun, tidak terkecuali guru Pendidikan Agama Islam.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa "Standar Kompetensi Guru ini dikembangkan secara utuh dari empat Kompetensi Utama, yaitu Kompetensi Paedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional". Peraturan ini menuntut Guru agar bisa menterjemahkan standar kompetensi dan kompetensi dasar sehingga menjadi materi pembelajaran yang tepat. Pekerjaan ini bukan pekerjaan mudah, karena hanya guru yang memiliki Kompetensi Profesional saja yang mampu melaksanakannya.

Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud : "Kompetensi pedagogik adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing murid memnuhi standar Kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan".

Guna mendukung peningkatan guru yang profesional, dibutuhkan pengelolaan yang profesional juga, pengelolaan yang dimaksud salah satunya dengan proses pengawasan dan pembinaan atau supervisi, supervisi ini dimaksudkan agar guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran, mendapatkan pengarahan dan bimbingan dari seorang supervisor/pengawas sekolah. Tujuan supervisi menurut Burton dalam Ngalim (2016:77) adalah "perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total". Ini berarti bahwa tujuan dari supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas.

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2010 : 76). Dengan demikan kegiatan ini bukan

hanya sekedar control, melainkan untuk melihat segala kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program. Sementara, Muslim (2009 : 41) menyatakan bahwa "Supervisi adalah serangkaian bantuan yang diberikan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisior (kepala sekolah, penilik sekolah dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses hasil belajar mengajar.

Senada dengan pendapat tersebut, bahwa, "supervisi pendidikan adalah suatu pembinaan dalam rangka peningkatan kemampuan pengelola pendidikan, baik guru, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan lainnya". (Depdikbud, 1993: 199). Dari paparan tersebut, maka supervisi lebih menekankan pada layanan kepada guru agar menciptakan seorang guru yang profesional diberbagai bidang studi yang ditekuni oleh seorang guru.

Ketika supervisi berjalan dengan lancar, maka seorang supervisor dalam hal ini pengawas sekolah harus memiliki kompetensi. Permendiknas nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah meliputi Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Supervisi Manajerial, Kompetensi Supervisi Akademik, Kompetensi Evaluasi Pendidikan, Kompetensi Penelitian Pengembangan dan Kompetensi Sosial. Namun pada kenyataannya pengawas sekolah belum sepenuhnya memiliki kompetensi sebagaimana yang dimaksud, hal ini menyebabkan proses pembinaan untuk mencapai proses profesional oleh setiap guru belum maksimal.

Penguasaan materi guru dipengaruhi oleh kompensasi bahkan yang paling terlihat bisa meningkatkan penguasaan materi guru walau bukan berbentuk uang. Ketika suatu organisasi memiliki kompensasi yang rendah terhadap pegawai maka pastinya dalam hal bekerja pasti tidak semangat yang mengakibatkan kinerja pegawai tersebut rendah namun jika Kompensasi yang diberikan tinggi maka para

guru akan semangat dalam bekerja. Menurut Andrew E. Sikula yang dikutiP oleh Anwar (2005: 83) menyatakan bahwa "proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau kesimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding". Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Edy Sutrisno (2009: 205-206) diantaranya: 1) menghargai prestasi kerja, 2) menjamin keadilan, 3) mempertahankan karyawan, 4) memperoleh karyawan bermutu, 5) pengedalian biaya, 6) memenuhi peraturan-peraturan".

Selain itu, rutinitas pekerjaan yang menjadi tuntutan seorang guru sangat besar, mengakibatkan guru merasa terbebani, disamping mempersiapkan proses pembelajaran disisi lain juga harus menyiapkan proses administrasi pembelajaran yang sangat banyak, sehingga dapat mengakibatkan pada psikologis seorang guru yang menyebabkan kurang bisa mengontrol emosional seorang guru, terlebih lagi keadaan lingkungan tempat kerja yang kurang baik antara guru Pendidikan Agama Islam dengan jenis guru lainnya, hal ini berakibat pada penurunan kemampuan profesional bekerja seorang guru. untuk itu diperlukan motivasi untuk menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu seperti yang dikemukakan oleh Fillmore H Stanford dalam Anwar (2006: 93).

Guru yang memiliki Kompetensi profesional menjadi dambaan, Namun kenyataanya masih banyak guru yang belum melengkapi berbagai kompetensi Profesional yang dituntut kepada guru, sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar berakibat rendahnya kualitas pendidikan, oleh karena itu wajar kalau saat ini pendidikan kita menghadapi persoalan mutu. Uraian diatas juga berlaku pada Guru PAI dan diharapkan Guru Pendidikan PAI juga memiliki Kompetensi

yang sama dengan jenis guru lainnya dan juga semua guru PAI di daerah termasuk di Kabupaten pekalongan

Tabel 1.1

Data Uji Kompetensi Profesional Guru SMP

Kabupaten Pekalongan tahun 2018

No	Mapel	Jumlah peserta	Nilai UKG (Kompetensi Profesional)
1	bahasa Inggris	7	42,51
2	Sejarah	5	50,72
3	Bahasa Indonesia	12	43,77
4	ekonomi	8	41,39
7	Biologi	9	45,36
8	Matematika	13	42,43
9	Bahasa Jawa	4	40,14
10	Kimia	6	42,23
11	Pendidikan Agama Islam	8	40.21

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan

Masalah yang muncul dari penurunan kualitas profesional guru yang didukung dari data diatas, diakibatkan oleh beberapa hal. Yaitu kurang intensifnya proses supervisi dan evaluasi yang dilakukan oleh Pendidikan Agama Islam, Penelitian yang dilakukan oleh Alisudin (2008) memberikan kesimpulan bahwa

> "Pengawas sekolah dituntut untuk mampu menjabarkan tugas rutin dalam sebuah kerangka pengelolaan strategi pelaksanaan tugas (manajemen) dengan memanfaatkan rentang waktu yang tersedia. Ada tiga hal pokok dalam mekanisme pengawas oleh supervisor yaitu: (1) pembinaan dalam hal manajemen pembelajaran, (2) peningkatan kemampuan akademik guru, dan (3) pengembangan profesi guru.

Guru belum merasakan adanya pembinaan yang signifikan yang dilakukan oleh pengawas dalam menjalankan tugasnya, sehingga peningkatan yang didapat melalui pelaksanaan supervisi belum mampu mengangkat citra guru sekolah dasar, apabila pengawas sekolah secara rutin datang ke sekolah minimal 2 x seminggu maka dapat memberikan masukan dan pembinaan kepada para guru

PAI tersebut untuk menunjang keprofesionalan guru tersebut. Dari hasil pengamatan di lapangan, menurut catatan buku tamu di SMPN Kajen Kabupaten pekalongan, pengawasa PAI setiap tahun mengadakan kunjungan sebanyak dua kali, yakni untuk melakukan pembinaan terhadap guru utamanya dalam kaitannya dengan proses pembelajaran anak di kelas.

Selain itu, wawancara semi-terstruktur di Ketua MGMP PAI SMP Kabupaten pekalongan mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru masih rendah khusunya kepada guru yang belum PNS, selain itu perhatian pemerintah masih kurang. Kondisi nyata dari permasalahan belum optimalnya kompetensi pedagogik guru-guru SMP di Kabupaten Pekalongan itu terkait dengan bimbingan profesional yang diberikan kepada guru-guru dalam bentuk supervisi akademik oleh pengawas kurang maksimal. hasil pengataman menunjukkan bahwa sistem supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala pengawas masih mengutamakan aspek-aspek administratif dan kurang memperhatikan bimbingan profesional. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh pengawas terhadap guru tidak diikuti dengan kegiatan tindak lanjutnya. Sehingga guru kurang tahu persis kekurangan pada saat melaksananakn kegiatan belajar mengajar, termasuk cara memperbaikinya. Sehingga supervisi yang seharusnya dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru namun justru menjadi momok yang menakutkan bagi guru. Dampaknya pelaksanaan supervisi akademik yang belum efektif ini menjadi kompetensi pedagogik menjadi kurang.

Dari beberapa pengamatan yang dilakukan, motivasi guru dalam bekerja juga masih lemah, hal tersebut terlihat dari disiplin dalam pembelajaran maupun dalam membuat administrasi pendidikan. Hal itu menunjukkan lemahnya motivasi

kerja kepada guru PAI. Selain itu dukungan berupa sarana dan prasarana juga dirasa masih kurang sehingga kurang optimal dalam mendidik anak.

Kondisi nyata pemberian kompensasi bagi guru PAI belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu bisa dilihat masih banyaknya guru PAI SMP yang belum bersatus pegawai negeri, sehingga penghasilan mereka tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal itu berdampak dengan minimnya guru untuk mengembangkan keilmuan dan kreatifitas mereka dalam pembelajaran. Seperti diketahui, UMK kabupaten pekalongan tahun 2018 adalah 1.580.625 rupiah sedangkan upah guru PAI SMP berkisar antara 300 -500 ribu rupiah. Hal itu menunjukkan honor bagi guru masih jauh dari kata layak.

Dengan Poin pertanyaan yang diberikan pada Guru PAI tersebut, mengacu pada aspek Kompetensi Pedagogik yang ada pada Sistem Pendidikan Nasional dan dikembangkan oleh peneliti dan memberikan gambaran bahwa 1) Dalam proses pembelajaran, Guru PAI kurang kreatif baik dari segi metode pembelajaran ataupun variasi mengajar, menyebabkan siswa kurang semangat dalam proses belajar, hal tersebut menyebabkan rata-rata nilai Ujian Sekolah mengalami penurunan.

Tabel 1.2

Perolehan nilai UAS PAI SMP Kabupaten pekalongan

Tahun 2014/2015	Tahun 2015/2016	Tahun 2016/2017	Tahun 2017/2018
7,16	7,35	7,15	7,01

Sumber : Dindikbud kabupaten pekalongan 2016

Nilai tersebut menggambarkan bahwa hasil nilai yang dihasilkan murid khususnya mata pelajaran PAI masih belum mengembirakan bahkan cinderung relatif menurun. 2) Dalam hal penguasaan Teknologi Informasi seperti halnya

Laptop, proyektor dan internet, Guru PAI ternyata kurang mahir dalam mengoperasikan teknologi tersebut, padahal guru yang profesional haruslah sedikit menguasai sistem informasi, dengan sistem informasi tersebut dapat memberikan gambaran pembelajaran dan informasi kepada para Guru PAI untuk menambah pengetahuan dalam proses pembelajaran kepada anak. 3) Dalam aspek Administrasi pembelajaran, diketahui guru tidak memiliki Administrasi Pembelajaran secara lengkap, guru hanya memiliki Buku Absensi, dan Buku Penilaian, sehingga ketika mengajar tidak memiliki perencanaan yang baik dan hal tersebut berimbas kepada pembelajaran yang apadanya/tidak ada rencana pelaksanaan pembelajaran yang baik. 4) Dari aspek penunjang pembelajaran, Guru PAI tidak memiliki tambahan referensi penunjang atau buku tambahan untuk menunjang Proses Belajar supaya lebih bervariasi dan menambah mutu pembelajaran. 5) Dari aspek perencanaan pembelajarn, Guru PAI kurang bisa merencanakan pembelajaran misalnya membuat silabus, RPP dan administrasi pembelajaran sendiri, mereka hanya mengkopi dari administrasi pembelajaran dan tidak berinisiatif mengembangkannya, sehingga apa yang diajarkan dengan yang tertuang dalam perencanaan pembelajaran tersebut berbeda. 6) Dalam aspek pengembangan bidang keilmuan, Guru PAI tersebut tidak mempunyai keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, akibatnya ilmu yang dimiliki oleh pada Guru PAI tersebut tidak menambah dan cenderung konstan. 7) Masih kurangnya penghargaan yang diberikan pada guru yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi, 8) guru yang kompeten dan tidak kompeten mendapat penghargaan yang sama.

Usaha untuk meningkatkan dan mewujudkan profesionalisme guru yang menyangkut empat kompetensi dasar banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Gibson dalam Ridwan (2009:134-135) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal meliputi : 1) latar belakang pendidikan, 2) pengalaman mengajar, 3) keadaan kesehatan, 4) keadaan kesejahteraan ekonomi. Sedangka faktor eksternal meliputi : 1) sarana pendidikan, 2) kedisiplinan kerja di sekolah, 3) Pengawasan kepala sekolah

Hasil uji dan fenomena diatas diasumsikan ada keterkaitan dengan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Hal senada sesuai dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2011:214) yang menyatakan bahwa *"The participants stressed for involving teachers, principals, subject teacher and subject specialist to make instructional supervision practies more meaningful. The findings advocated for supervision to be continous development and corporate process"*. Penelitian ini merekomendasikan supervisi pengajaran sebagai salah satu hal yang penting dilakukan guna meningkatkan kompetensi guru yang salah satunya adalah kompetensi pedagogik. Penelitian ini juga membuktikan bahwa supervisi pengajaran yang ada sekarang belum banyak bermanfaat karena supervisor hanya melakukan supervisi pengajaran sebatas bukti fiksi tanpa memperhatikan proses. Selain itu, kondisi ekonomi juga mempengaruhi kinerja guru utamanya dalam hal pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat ekonomi diharapkan guru lebih berkonsentrasi untuk mengajar di kelas, dan meningkatkan profesionalisme untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Ayesha Aslam yang berjudul "impact of compensation and reward system on the performance of An organization: an empirical study on banking sector of pakistan", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan dalam penelitian ini adalah reward dan kompensasi. Hal ini menunjukkan efek yang besar pada kinerja karyawan. Sebaliknya variabel motivasi dan insentif berkontribusi setidaknya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson et.al. (1985) dikutip Sumiati dalam Ridwan (2009:134-135), ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, variabel individu yang meliputi: (a) kemampuan/ketrampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua, variabel organisasi yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga variabel individu (psikologis) yang meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Selanjutnya Sutermeister (1976) dikutip Ety Sukaetini dalam Ridwan (2009:256), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks, diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan sebagainya.

Selain supervisi akademik pengawas dan kompensasi, motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya peningkatan kemampuan pedagogik. Dengan motivasi yang diberikan, guru akan senantiasa tergerak untuk selalu meningkatkan potensi yang dimiliki secara optimal, sehingga kompetensi profesional guru akan tercapai karena selalu mendapat dorongan dari kepala sekolah.

Lipsey Samuel Appiah Kwapong, dalam penelitiannya yang berjudul *"the effect of motivation on the performance of teaching staff In ghanaian polytechnics: the moderating role of education and Research experience"* menunjukkan Ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja antara pengajaran staf politeknik di Ghana. Dalam hal ini, motivasi mempengaruhi sekitar 79,5% dari kinerja seorang pengajar.

Dari gambaran diatas, peneliti merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan suatu penelitian yang sistematis dan mendalam mengenai Kompetensi ini, alasannya adalah bahwa dengan adanya Kompensasi, Supervisi Akademik dan motivasi yang berkualitas serta baik, dapat menjadi faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan penguasaan materi Guru PAI, oleh karena itu, penelitian yang akan didalami lebih lanjut oleh peneliti adalah berjudul "Pengaruh Kompensasi, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik guru di SMP Kabupaten Pekalongan. Guru yang dimaksud adalah Guru Pendidikan Agama Islam Non PNS Tingkat Sekolah Menengah Pertama.

1.2 Identifikasi Masalah

Memperhatikan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, berbagai masalah yang muncul dan berpengaruh dalam peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI adalah :

1.2.1 Kompetensi pedagogik guru PAI masih rendah, hal itu mengakibatkan proses pembelajaran menjadi kurang menarik sehingga mutu pendidikan yang dihasilkan rendah dan tidak mampu bersaing dengan negara lain. hal ini bisa dilihat dari 35 kota/kabupaten yang ada di Jawa tengah, kabupaten pekalongan menempati peringkat 15 UAN tahun 2018.

1.2.2 Supervisi pengajaran tidak terjadwal dan berkelanjutan sehingga upaya pengawas untuk membantu guru mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran tidak bisa terlaksana dengan maksimal. hal ini berdampak pada rendahnya pencapaian tujuan pembelajaran, karena guru tidak mampu memfasilitasi belajar siswa-siswanya.

1.2.3 Pemberian kompensasi tidak ditetapkan atas dasar adil yang disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan resiko

pekerjaan. Hal ini mengakibatkan guru tidak termotivasi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada kurangnya kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

1.2.4 Sarana pendidikan yang ada masih terbatas dan belum memenuhi kebutuhan sekolah untuk menghasilkan peserta didik yang kreatif terampil dan cerdas. Sehingga mutu lulusan yang dihasilkan berkualitas rendah dan tidak bisa bersaing dengan negara lain di era globalisasi seperti sekarang ini.

1.2.5 Motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar belum optimal dan motivasi untuk berprestasi masih rendah.

1.2.6 Supervisi yang dilakukan oleh Pengawas belum terencana dengan baik.

1.2.7 Kompetensi Pedagogik Guru PAI menjadi kurang maksimal di karenakan beberapa sebab yakni Supervisi yang belum optimal, kompensasi yang belum layak serta motivasi kerja yang masih kurang

1.3 Cakupan Masalah

Dengan keterbatasan waktu, biaya serta tenaga peneliti dan ditinjau dari hubungan yang terlihat pada tempat penelitan maka kajian penelitian ini akan difokuskan pada persoalan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Non PNS SMP di Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Selain itu, juga akan dikaji tentang Supervisi, kompensasi dan Motivasi.

Penelitian ini terbatas karena hanya dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan dengan pertimbangan proses penelitian lebih teliti dan hasil yang dicapai lebih akurat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1.4.1 Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru pada Guru PAI non PNS SMP di Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan?

1.4.2 Bagaimana pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Pedagogik Guru pada Guru PAI non PNS SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan?

1.4.3 Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik pada Guru PAI non PNS SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan?

1.4.4 Bagaimana pengaruh Kompensasi, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kompetensi Pedagogik Guru pada Guru PAI non PNS SMP di Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1.5.1 Menganalisis pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Pedagogik pada Guru PAI non PNS SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.

1.5.2 Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Pedagogik pada Guru PAI non PNS SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.

1.5.3 Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik pada Guru PAI SMP non PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.

1.5.4 Menganalisis koefisien Supervisi Akdemik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik pada Guru PAI non PNS SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dilihat dari dua aspek, yaitu secara teoritis dan secara praktis :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mempermudah sitesis tentang pengaruh Kompetensi Pedagogik, supervisi Pengawas Sekolah, Kompensasi dan Motivasi. Hasil evaluasi tersebut akan menjadi masukan bagi perumusan strategi berikutnya dalam upaya peningkatan kualitas Kompetensi Profesional Guru PAI SMP di Kabupaten Pekalongan

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1) Bagi guru, dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan profesionalitas, salah satunya dengan mengembangkan kompetensi pedagogic sebagai salah satu kompetensi yang paling urgen yang harus dimiliki oleh seorang guru.
2) Bagi kepala sekolah, menjadi masukan tentang bagaimana caranya untuk meningkatkan kompetensi guru diantaranya dengan melihat variable-variabel yang di bahas dalam penelitian ini.

3) Bagi pengawas, agar selalu melaksanakan supervisi akademik. Hal itu itu karena supervise merupakan bagian penting dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik guru, terutama guru Agama Islam.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1. Kajian Pustaka

Guru merupakan salah satu profesi yang berperan dalam membentuk dan menentukan kualitas sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas pada di masa yang akan datang, diperlukan guru yang berkualitas pula. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan meningkatkan kompetensi, salah satu diantaranya adalah kompetensi pedagogik.

Kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Kompetensi pedagogik adalah keterampilan atau kemampuan yang harus dikuasai seorang guru dalam melihat karakteristik siswa dari berbagai aspek kehidupan, baik itu moral, emosional, maupun intelektualnya. Impl ikasi dari kemampuan ini tentunya dapat terlihat dari kemampuan guru dalam menguasai prinsip-prinsip belajar, mulai dari teori belajarnya hingga penguasaan bahan ajar. Supervisi, Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Penelitian tentang kompetensi pedagogik sampai saat ini terus dilakukan baik yang sifatnya menguatkan penelitian maupun penemuan-penemuan baru yang bertujuan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan sebagai acuannya yakni dilakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian relevan dengan topik penelitian.

Liakapoulou (2011:66) mengadakan penelitian tentang kompetensi pedagogik guru sebagai berikut.

> *The qualifications considered essential by teaching professionals to be effective in pedagogical and didactic work are put together based on the result of a national survey carried out in Greece, to which secondary educational teachers of all subject contributed one of the aims of this study was to systematically perform the qualifications and didactic duties. The findings of this research verify the conclusions reached in related literature regarding a holistic approach to the tools making up the profile of a "good teacher", as most teachers seem to associate their effectiveness at work with both personal traits and "didactic and pedagogical skills". As well as pedagogical knowledge . these particular findings contributed to a systematic and analytical description of the content of professional knowledge required for the successful performance of a teacher's pedagogical and didactic work.*

Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa untuk mengefektifkan kinerja guru agar menjadi guru yang kompeten dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pedagogik, didaktik serta kemampuan professional. Kompetensi pedagogik memegang peranan yang signifikan terhadap hasil belajar dan lebih jauh lagi terhadap mutu pendidikan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Liakopaolu adalah kompetensi guru merupakan hal penting dalam proses pembelajaran khususnya kompetensi pedagogik guru. Akan tetapi, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Liakopoulu adalah variabel bebas yakni supervisi kunjungan kelas, kompensasi dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik diantaranya pengawasan terhadap kinerja guru yang dilakukan dengan supervisi kunjungan kelas serta kompensasi dan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Irina dan Liliana (2011) tentang "*Pedagogical Competence – The Key to Efficiend Education"* dinyatakan tujuan

dari penelitian ini adalah untuk menyediakan representasi menyeluruh tentang kompetensi pedagogik yang berhubungan dekat dengan pendekatan yang sekarang ini digunakan dalam bidang kompetensi professional untuk karir mengajar. Kompetensi pedagogik telah diteliti di level individu maupun kelompok bahkan organisasi dengan inklusi dari tiga dimensi kerangka komunitas dalam jumlah besar dengan mempertimbangkan berbagai faktor diantaranya psikologi, organisasi, manajerial, administrasi, sosial, budaya, suku, agama, jenis kelamin, usia dan lain-lain. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dilakukan inovasi kurikulum melalui program pelatihan dasar untuk guru.

Sharma, dalam Concerns of Teachers and Principals on Instructional Supervision in Three Asian Countries. *International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 1, No. 3, September 2011.* Menyebutkan pentingnya supervisi bagi guru-guru. Supervisi membantu guru dalam hal memberikan pengetahuan praktis dalam pembelajaran, sehingga dapat membantu permasalahan-permsalahan yang dihadapi guru. Dalam konteks penelitian ini, guru PAI non PNS akan merasa terbantu dengan kehadiran pengawas sebagai supervisor untuk memberikan pengetahuan dan membimbing guru dalam pembelajaran.

Sementara itu, hasil penelitian Hakim (2015) tentang "*Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Prefesional Competence and Social) on The Performance of Learning"* adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial terhadap kualitas kinerja dalam peningkatan proses pembelajaran. Kompetensi

pedagogik berkaitan dengan tingkat pemahaman dan pengembangan peserta didik, pelaksanaan pembelajaran yang dialogis dan evaluasi pembelajaran telah memberikan dukungan yang signifikan dalam bentuk pengajaran pedagogis yang profesional. Dukungan yang signifikan dari kompetensi pedagogik yang signifikan ini memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja belajar terutama yang berkaitan dengan penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk mengelola pembelajaran dan komitmen untuk melakukan tugas dengan baik. Kompetensi kepribadian guru telah terbukti memiliki kontribusi dalam meningkatkan kemampuan kontrol bahan ajar, kemampuan untuk mengelola pembelajaran dan komitmen untuk melakukan kinerja dengan baik. Sama halnya dengan kompetensi profesional yang memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja belajar. Ini berarti bahwa kompetensi profesional guru tercermin dalam tingkat pemahaman ajaran bahan, kemampuan untuk memahami konsep-konsep dan hubungan dengan ilmu-ilmu lain, penguasaan langkah-langkah dalam penelitian dan analisis kritis untuk mengeksplorasi bahan ajar dan mencari solusi untuk masalah yang dihadapi dalam memainkan peran penting dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja belajar. Sementara itu, kompetensi sosial memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja belajar. Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang terkait dengan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik, sesama guru, staf, orang tua /wali maupun masyarakat.

Mirzagitova dan Akhmetore (2015) mengadakan penelitian tentang "*Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher".* Hasil penelitian

adalah bahwa untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada masa yang akan datang dilakukan kombinasi pendidikan antara pelatihan peserta didik dengan pengembangan diri guru dalam aspek pedagogik dan motivasi juga dibutuhkan untuk mendorong guru dalam pengembangan dirinya. Pelatihan dan pengembangan diri yang dilakukan oleh guru adalah untuk mengembangkan kompetensi pedagogik yang dimilikinya. Aspek kompetensi pedagogik yang perlu dikembangan antara lain adalah bagaimana guru membuat perencanaan pembelajaran, mengelola kelas, memahami karakteristik peserta didik, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Dengan adanya pelatihan, guru akan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran baik secara wawasan, metode mengajar dan media yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Selain pelatihan dan pengembangan diri, motivasi juga diperlukan dalam proses peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Penelitian yang dilakukan Mukaran (2009) tentang pembinaan kemampuan profesional guru Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Riau bersimpulan bahwa pembinaan kemampuan professional guru Sekolah Dasar Swasta itu belum optimal. Hal ini dapat diatasi dengan banyaknya kegiatan Kepala Sekolah dan Pengawas menggunakan prinsip-prinsip supervisi melalui kunjungan kelas, mengadakan rapat dewan guru dan pertemuan pribadi dengan guru yang bermasalah. Sementara itu, hasil penelitian Markamah (2013) tentang pengaruh supervisi pengajaran dan kompensasi terhadap kompetensi pedagogik guru SD Dabin II di Kec. Semarang Utara adalah bahwa pengaruh antara supervisi pengajaran dan kompensasi terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 84,1%.

Sementara itu, Mardia (2004) dalam penelitiannya "*Professional Competence, Pedagogical Competence and The Performance of junior High School of Science Teachers"* mengemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Dari hasil penelitian itu menyebutkan bahwa Untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru sains SMP di Ternate, upaya yang perlu dilakukan antara lain diadakan pelatihan secara teratur, MGMP, menyiapkan buku teks ilmu pengetahuan, mengoptimalkan pengawasan kepala sekolah, pelatihan dalam penggunaan berbagai strategi pembelajaran, pelatihan penggunaan alat laboratorium, dan melakukan penelitian tindakan. Kompetensi pedagogik dan kompetensi professional tentunya harus dimiliki oleh setiap guru untuk dalam mencapai keberhasilan dalam mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanto (2001) di SMU Negeri Demak bersimpulan bahwa terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Sementara itu, penelitian tentang hubungan supervisi kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah dan kompensasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Semarang Barat dilakukan oleh Puspowati (2003). Hasil penelitian adalah ada hubungan yang signifikan antara supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan kinerja guru di Kecamatan Semarang Barat.

Wahjanta (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh supervisi kunjungan kelas dan kompetensi guru terhadap kinerja guru se-Kota Magelang, hasil penelitian adalah prestasi belajar siswa merupakan refleksi keberhasilan siswa dalam belajar, secara bersama-sama dipengaruhi oleh supervisi kunjungan kelas, kompetensi guru dan kinerja guru. Pengaruh langsung terhadap kinerja guru juga ditemukan dari supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompetensi guru masing-masing dengan sumbangan efektif sebsar 30,6% ditemukan dari supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah, dan kompetensi guru masing-masing dengan sumbangan efektif sebesar 30,6% dan 47,3%. Dengan temuan ini berarti variasi tenaga guru sebesar 30,6% ditentukan supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan 47,3% oleh kompetensi guru. Pada temuan ini, kompetensi guru mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahjanta adalah pada variabel terikatnya. Pada penelitian Wahjanta supervsi kunjungan kelas berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian ini dinyatakan bahwa supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru di Kecamatan Rasau Jaya.

Hasil penelitian Wibowo (2009) tentang supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan kompetensi pedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Kersana Brebes adalah pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru, sebesar 0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8 %, pengaruh

kompetensi pedagogik guru berpengaruh terhadap kinerja guru besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,275 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5%, dan uji pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerga guru dari uji anova diperoleh sebesar 29,222, artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik) berpengaruh terhadap nilai kinerja guru atau dengan kata lain supervisi kepala sekolah, kompetensi pedagogik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sementara itu, Kholis (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh Kepala madrasah dan peran komite madrasah terhadap kinerja guru PAI di MTS se-Kabupaten Demak. Hasil penelitian adalah bahwa supevisi kunjungan kelas dan peran komite madrasah memiliki hubungan kausalistik yang signifikan dengan kinerja guru PAI, meskipun kadar sumbangan atau koefisien determinan yang diberikan pada setiap variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent* tidaklah sama. Walaupun berbeda kadar sumbangan yang diberikan, baik variabel Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Madrasah dan Peran komite Madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru PAI, oleh karena itu peran keduanya dalam meningkatkan kinerja guru PAI tidak dapat diabaikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja guru di Kabupaten Jember mengemukakan bahwa (1) motivasi berpengaruh langsung

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS dan NONPNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember. Adapun pengaruh tidak langsungnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pada guru-guru PNS berpengaruh positif sedangkan pada guru-guru NONPNS berpengaruh negatif, (2) iklim organisasi berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NONPNS iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS maupun NONPNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, (4) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS dan NONPNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, (5) kepuasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS SMA Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NONPNS kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari kesimpulan tersebut berarti kinerja guru itu akan meningkat apabila guru diberi motivasi dan iklim organisasi yang ada di lingkungan sekolah yang dapat memberi kepuasan kepada guru tersebut. Dengan kata lain motivasi dan iklim organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja atau motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui kepuasan.

Hassna (2009:14) dalam *An assessment of the relationship between the faculty performance in teaching, scholary edeavor, and service at Qatar University,* Research in Higher Educational Journal menyimpulkan bahwa penyebab rendahnya motivasi di kalangan PSTs di Pakistan ada enam bidang

seperti reward buruh dan sistem hukuman, gaji rendah, pengawasan buruk, umpan balik status sosial rendah, kurangnya komitmen profesional dan kurangnya pengetahuan dan Keterampilan pedagogi. Dalam kasus guru PAI di kabupaten pekalongan, sebagian besar adalah guru non PNS yang bergaji di bawah UMK kabupaten, sehingga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya.

Nadeem (2011:222) dalam teacher's competencies and factors affecting the performance of female teacher in Bahawalpur Pakistan, *International journal of business and social science,* Vol. 2 No. 19 menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang ruru antara lain : buruknya status sosio ekonomi guru, campur tangan politik yang berlebihan juga mempengaruhi kinerja guru. Kinerja dipengaruhi oleh status ekonomi guru, semakin tinggi tingkat ekonomi guru, maka diharapkan kinerja guru dalam hal kompetensi pedagogik akan semakin meningkat, sehingga diharapkan dengan peningkatan pendatan, akan berbanding lurus dengan peningkatan konpetensi pedagogik guru.

Nakpodia (2011:23) dalam The Dependent outcome of teachers performance in secondary in Delta State : An Empirical Assassment of Principal's Supervision Capacity, *African Journal of Education and Tecnologi, volume 1 number 1, April 2011: pp. 15-24,* menyimpulkan bahwa faktor yang memotivasi guru dan meningkatkan kinerja antara lain adalah masalah akomodasi, perbedaan gaji dan tunjangan antara guru dan pekerja di sektor ekonomi lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai, terutama guru non PNS akan berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan. Dan hal ini belum dirasakan oleh banyak guru non

PNS sehingga persoalan pemberian kompensasi masih dipertanyakan oleh beberapa pihak, terutama guru PAI di kabupaten pekalongan.

Lipsey Samuel Appiah Kwapong, dalam penelitiannya yang berjudul *"the effect of motivation on the performance of teaching staff In ghanaian polytechnics: the moderating role of education and Research experience"* menunjukkan Ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja antara pengajaran staf politeknik di Ghana. Dalam hal ini, motivasi mempengaruhi sekitar 79,5% dari kinerja seorang pengajar. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang layak, kinerja dalam hal ini kompetensi pedagogik guru akan semakin meningkat.

Ayesha Aslam yang berjudul "impact of compensation and reward system on the performance of An organization: an empirical study on banking sector of pakistan", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan dalam penelitian ini adalah reward dan kompensasi. Hal ini menunjukkan efek yang besar pada kinerja karyawan. Sebaliknya variabel motivasi dan insentif berkontribusi setidaknya terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia pendidikan kinerja dapat diartikan sebagai kompetensi guru diantaranya kompetensi pedagogik.

Nadia (2011) dalam penelitiannya*"The Relationship Between work Motivation and Job Satisfaction"* mengemukakan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dan kepuasaan kerja. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan dan dorongan yang muncul dari diri seseorang akan menciptakan semangat kerja. Jika seseorang memiliki semangat

kerja yang besar, tentu akan mempengaruhi kinerja orang tersebut sehingga hasil kerja yang didapatkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru, karena motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi.

Yariv (2011) dalam *World Journal of Education* yang berjudul "*Deterioration in Teacher Performance: Cause and some Remedies".* Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja guru adalah Manajemen yang tidak benar, pengawasan yang buruk, kelemahan guru meliputi : Kurang pengetahuan, pengalaman motivasi yang menurun, dan permasalahan pribadi. Di dalam dinas Pendidikan kabupaten pekalongan, peran pengawas PAI masih kurang sehingga kinerja guru dalam hal ini kompetensi pedagogik cenderung kurang maksimal.

Kagoda (2011: 251) dalam *The Influence of the school learning environment on the performance of teacher trainess on school practice-A case of school of Education, Makerere University, Uganda, Current Research Journal of Social Sciences 3(3):* 244-252, 2011 ISSN : 2041-3246 Published : May 25, 2011. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dan Kinerja guru. Dalam hal ini, motivasi juga berperan dalam menunjang kinerja guru, baik motivasi yang bersifat intrinsik maupun ektrinsik.

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat memberikan gambaran bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas secara rutin akan memberikan konstribusi positif bagi kemampuan guru dalam mengelola

pembelajaran. Dalam konteks supervisi yang dilakukan pengawas akan lebih tepat apabila dilakukan supervisi dengan teknik kunjugan kelas sehingga pengawas memiliki gambaran nyata tentang kebutuhan guru.

Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni menjadikan supervisi akademik sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru karena supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas selain untuk menilai kinerja guru juga untuk pembinaan yang berupa bimbingan ke arah perbaikan yang ditujukan untuk peningkatan mutu mengajar guru guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam meningkatkan mutu pendidikan kompetensi pedagogik guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting serta optimalisasi pengawas sebagai supervisor merupakan salah satu upaya yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, tidak adanya plagiasi dibuktikan pada perbedaan variabel bebas yang mempengaruhi kompetensi pedagogik. Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik selain supervisi kunjungan kelas adalah kompensasi dan motivasi kerja.

2.2. Kerangka Teoritis

2.2.1 Kompetensi Pedagogik

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence.* Maknanya sama dengan *being competent,* sedangkan *competent* sama artinya dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* dan sebagainya. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi, kata kompetensi diartikan sebagai

kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Adapun Soedarmayanti dalam Supardi (2013: 57) menyebutkan : “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau kompetensi guru antara lain, sikap mental atau motivasi, pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi”.

Umiarso (2010: 206) mengatakan “kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas”. Kompetensi disini menekankan akan pentingnya kemampuan seseorang dalam bidang tertentu sesuai dengan keahliannya, dan mampu melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) disebutkan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.

Rumusan kompetensi diatas mengandung tiga aspek, yaitu, kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. ciri dan karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (*manifest*) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya. hasil unjuk kerjanya

itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai hasil (*output* dan atau *outcome*) dari unjuk kerja.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan.

Pelaksanaan pembelajaran di kelas merupakan proses dimana seorang guru diharuskan memiliki kompetensi guna dijadikan modal utama untuk mengajar dan memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Guru dituntut memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas profesinya. Proporsi antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki setiap profesi sangatlah berbeda-beda, misalnya seorang guru dan dokter yang menuntut ketiga aspek tersebut haruslah seimbang, berbeda dengan tukang kayu yang memerlukan porsi keterampilan fisik lebih besar daripada pengetahuan dan sikap sebagai kompetensi. Kompetensi sangat kontekstual dan tidak universal untuk semua jenis pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas profesinya. Kemampuan sesorang tersebut dapat mencirikan tindakan/perilaku serta keprofesionalannya menjalankan tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang

efektif dan efisien. Hasilnya merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sehingga orang lain dapat menilai seseorang tersebut apakan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya berkompeten dan profesional atau tidak.

2.2.1.2 Konsep Dasar Pedagogik

Istilah pedagogik (bahasa Belanda: *paedagogiek*, bahasa Inggris: *pedagogy*) berasal dari dua kata dalam bahasa Yunani kuno, yaitu *paedos* yang berarti anak dan *agogos* yang berarti mengantar, membimbing atau memimpin. Dari dua kata tersebut terbentuk beberapa istilah yang masing-masing memiliki arti tertentu. Istilah-istilah yang dimaksud yakni *paedagogos*, pedagogos (*paedagoog* atau *pedagogue*), *paedagogia*, pedagogi (*paedagogie*), dan pedangogik (*paedagogiek*). Ramayulis (2004:1) mengatakan "pedagodik berasal dari kata *paedos* dan *agogos* terbentuk istilah *paedagogos* yang berarti bimbingan yang diberikan kepada anak". Selanjutnya terjadi perubahan istilah, yang dulunya sebagai pembimbing menjadi pedagog yang memiliki arti sebagai ahli didik atau pendidik. Namun secara prinsipil, bahwa dalam pendidikan anak ada kewajiban untuk membimbing hingga mencapai kedewasaan. Di sisi lain, ada juga *paedagogia*, yaitu pergaulan dengan anak-anak yang kemudian berubah menjadi *paedagogie* atau pedagogi yang berarti praktik pendidikan anak atau praktik mendidik anak; dan terbentuklah istilah *paedagogiek* atau pedagogik yang berarti ilmu pendidikan anak atau ilmu mendidik anak.

Pendidikan sendiri menurut Hamalik (2016:79) mengartikan sebagai "suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri

sebaik mungkin terhadap lingkungannya dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkanya berfungsi secara adekuat dalam kehidupan masyarakat". Pendidikan diartikan sebagai proses memberikan pengetahuan maupun skill kepada anak didik untuk dapat hidup ditengah-tengah masyarakat nantinya ketika dia sudah dewasa.

Dalam beberapa literatur, ditemukan di antara pendidik dan ahli ilmu pendidikan menyatakan pedagogik sebagai ilmu pendidikan atau ilmu mendidik. Berdasarkan perspektif pengertian pendidikan secara "luas", maka tujuan itu tidak terbatas, tujuan pendidikan sama dengan tujuan hidup. Oleh karena itu, pendidikan dapat berlangsung pada tahapan anak usia dini, anak, dewasa dan bahkan tahapan usia lanjut. Jadi, mengacu pada pengertian pendidikan dalam arti luas, yang benar dalam konteks ini, bahwa Pedagogik adalah ilmu pendidikan anak. Akan tetapi, Langeveld mengartikan pendidikan dalam arti yang hakiki ialah proses pemberian bimbingan dan bantuan rohani kepada orang yang belum dewasa; dan mendidik adalah tindakan dengan sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan secara sengaja oleh orang dewasa untuk membantu atau membimbing anak (orang yang belum dewasa) agar mencapai kedewasaan. Pendidikan baru terjadi ketika anak mengenal *kewibawaan.* Syaratnya anak mengenal kewibawaan adalah ketika anak memiliki kemampuan dalam memahami bahasa. Oleh karena itu, *batas bawah pendidikan* atau pendidikan mulai berlangsung yakni ketika anak mengenal kewibawaan. Sedangkan *batas atas pendidikan* atau saat akhir pendidikan adalah ketika tujuan pendidikan telah tercapai, yaitu kedewasaan. Bila

anak belum mengenal kewibawaan, pendidikan belum dapat dilaksanakan, dan dalam kondisi ini yang dapat dilaksanakan adalah *pra-pendidikan* atau *pembiasaan.* Dengan demikian, menurut tinjuaan pedagogik tidak ada pendidikan untuk orang dewasa, apalagi untuk manusia lanjut. Pendidikan hanyalah bagi anak. Jadi, apabila mencau pada pengertian pendidikan menurut tinjauan pedagogik, maka pernyataan "pedagogik adalah ilmu pendidikan anak" sama maknanaya dengan "pedagogik adalah ilmu pendidikan. Tetapi ketika mengacu pada pengertian pendidikan secara luas di awal, tidak benar apabila pedagogik dimaknai sebagai ilmu pendidikan.

2.2.1.2 Pengertian Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan suatu performansi (kemampuan) seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional haruslah memiliki kompetensi padagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi: menyiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan definisi tesebut diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam memahami

peserta didiknya dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Jamil (2013: 74) Guru profesional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

> (1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti komitmen tertinggi guru kepada kepentingan; (2) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa; (3) guru bertangungjawab memantau hasil belajar siswa melalui bebagai teknik evaluasi mulai cara pengamatan perilaku siswa sampai tes hasil belajar; (4) guru mampu berpikir secara sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; (5) guru seyognyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Kompetensi pedagogik guru yang berkaitan dengan memahami karakter peserta didik adalah unsur yang penting dalam proses pembelajaran, karena setiap peserta didik memiliki kemampuan dan karakter yang berbeda. Karakteristik peserta didik adalah aspek atau kualitas perseorangan peserta didik yang terdiri dari minat, sikap, motivasi belajar, gaya belajar, kemampuan berfikir, dan kemampuan awal yang dimiliki.

Lebih lanjut, dalam RPP tentang guru E. Mulyasa (2008: 75) mengungkapkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelola pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
b) Pemahaman terhadap peserta didik
c) Pengembangan terhadap kurikulum/ silabus
d) Perencanaan pembelajaran
e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
g) Evaluasi Hasil Belajar (EHB)

h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Sementara untuk menarik minat peserta didik, Ngalim (2007:73) mengatakan

> "guru berusaha untuk minat peserta didik dengan jalan menggerakkan atau memacu para peserta didik agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan sekolah atau kurikulum".

Hubungan antara suatu bahan pengajaran yang akan diberikan dengan bahan pengajaran yang lalu, menguraikan manfaatnya mempelajari jaringan komputer. Menarik minat dapat pula dicapai dengan cara menghubungkan bahan pengajaran dengan suatu berita sensasional yang sudah diketahui kebanyakan siswa.

Kompetensi pedagogik erat kaitannya dengan penguasaan guru terhadap berlangsungnya proses pembelajaran peserta didik didalam kelas, hal ini dikarenakan kompetensi ini merupakan kompetensi yang akan digunakan dalam keseharian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah "kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik". Depdiknas (2004, hlm. 9) menyebut kompetensi pedagogik ini dengan "kompetensi pengelolaan pembelajaran". Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

Tabel 1.4
Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

No.	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Matapelajaran
	Kompetensi Pedagogik	
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual,	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar
	sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	belakang sosial- budaya 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar Dan prinsip-prinsip Pembelajaran yang mendidik.	2.1Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip Pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait Dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan Pembelajaran yang mendidik.	4.1Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.

		4.4Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. 4.5Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
		4.6Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan Komunikasi untuk Kepentingan pembelajaran.	5.1Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi Peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1Menyediakan Berbagai kegiatan Pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. 6.2Menyediakan Berbagai kegiatan Pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas Dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 8.2Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan

		dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 8.3Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan mengunakan berbagai instrumen.
		8.6Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi Untuk kepentingan pembelajaran.	9.1Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar 9.2Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan 9.3Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan 9.4Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk Peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam matapelajaran yang diampu. 10.3Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam matapelajaran yang diampu.

Sumber: Permen Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru

Kompetensi pedagogik guru sesuai dengan Permen Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam prosesnya disesuaikan dengan materi pembelajaran yang sedang berlangsung. Misalnya saja dalam hal tujuan pembelajaran, penggunaan media, penerapan metode

pembelajaran, serta penilaian yang digunakan. Hal ini harus dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kompetensi pedagogik yang harus dimiliki setiap guru inilah yang dikenal dengan kemampuan guru dalam manajemen kelas. Dengan demikian terlihat bahwa kemampuan pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah diperhatikan dengan teliti bagi pihak-pihak terkait guna kemajuan pendidikan di Indonesia.

Kompetensi pedagogik guru yang berkaitan dengan menguasai karakteristik peserta didik merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru sebelum proses pelaksanaan pembelejaran dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kesiapan dan latar belakang dari masing-masing peserta didik

Kemampuan guru untuk menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang beragam maka guru dituntut untuk menguasai berbagai metode pengajaran dan memahami prinsip-prinsip pembelajaran.

Pada dasarnya tiap individu merupakan satu kesatuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu dilihat dari tingkat kecerdasan, bakat, minat, ingatan, emosi dan sebagainya. Untuk mengembangkan potensi peserta didik yang memiliki perbedaan individual melalui proses pembelajaran maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran menurut Syaiful Bahri (2006:109). meliputi:

1. Tujuan, yakni pedoman sekaligus sebagai sasaran yang akan dicapai dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Guru, yakni tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah.
3. Anak didik, yakni orang yang dengan sengaja datang ke sekolah untuk didik.
4. Kegiatan pengajaran, adalah terjadinya interaksi antara guru dengan anak didik dengan bahan sebagai perantara.
5. Bahan dan alat evaluasi. Bahan evaluasi adalah suatu bahan yang terdapat di dalam kurikulum yang sudah dipelajari oleh anak didik guna kepentingan ulangan.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, kompetensi pedagogik guru yang berkaitan dengan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Aspek ini mencakup: a) memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, b) mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran, c) menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan, d) melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan, e) menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh, f) mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Soedarmayanti dalam Supardi (2013: 57) menyebutkan : “faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja atau kompetensi guru antara lain, sikap mental atau motivasi, pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi".

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kompetensi kepala sekolah, kesiapan sarana prasarana, ketersediaan dana, dan program yang telah direncanakan, adalah faktor-faktor yang turut berperan dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan di sekolah tersebut. Tetapi faktor yang paling esensial di dalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada anak didik. Hal ini adalah esensi dan hanya dapat dilakukan oleh sekelompok manusia profesional, yaitu manusia-manusia yang memiliki kompetensi mengajar.

Gibson dalam Ridwan (2009:134-135) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mepengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal yang meliputi: " (a) latar belakang pendidikan; (b) pengalaman mengajar; (c) keadaan kesehatan; (d) kesejahteraan ekonomi. Faktor eksternal yang meliputi: (a) sarana pendidikan; (b) kedisiplinan kerja disekolah; (c) pengawasan".

Guru sebagai pendidik tentu harus memiliki wawasan yang luas, pengetahuan yang cukup untuk ditransfer kepada peserta didiknya. Tidak hanya itu, keterampilan dalam menyampaikan materi dan pengelolaan kelas juga sangat dibutuhkan serta guru juga sebagai anutan untuk peserta didiknya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari berbagai macam pendapat tentang kompetensi pedagogik, peneliti memberikan kesimpulan bahwa Penguasaan Materi Guru adalah Pendidikan yang menguasai pengetahuan, teknologi, dan mampu mempersiapkan materi pembelajaran/administrasi pembelajaran yang diampunya serta yang memiliki tanggungjawab terhadap profesinya.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat mengarahkan prilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Orang yang mempunyai motivasi akan berusaha kuat dalam mencapai tujuan yang akan dicapai sehingga prilaku dan tindakannya diarahkan pada usaha dalam mencapai tujuannya tersebut. Hal ini senada dengan Spencer dan Spencer (1993: 9) yang menyatakan bahwa kompetensi individu terbentuk dari perpaduan antara watak, konsep diri dan motivasi internal.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengajar, karena di dalam dirinya ada semangat dan kemauan untuk memaksimalkan tugas yang sedang diembannya. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan guru untuk berusaha meningkatkan kompetensi pedagogik guru tersebut, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka akan menghambat guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik yang dimilikinya.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pedadogik guru baik faktor yang berasal dari guru tersebut seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan dan sikap guru, keadaan ekonomi dan kesehatan serta pengalaman

mengajar guru. Sementara itu, faktor ekternal yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru meliputi sarana prasarana sekolah, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, kedisiplinan kerja serta lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru terfokus pada pengawasan kepala sekolah, iklim organisasi serta motivasi kerja guru.

Sedangkan indikator mengenai guru yang profesional, peneliti menganalisis lebih menggunakan teori dari PP Nomor 16 Tahun 2007 yakni :

1) Menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan tentang Pendidikan Agama Islam
2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Pendidikan Agama Islam
3) Mengembangkan materi pembelajaran secara lebih kreatif.
4) Mampu menumbuhkembangkan kepribadian peserta didik
5) Memahami, mempersiapkan dan menyelenggarakan administrasi pembelajaran
6) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
7) Mampu mengevaluasi hasil belajar peserta didik dan menindaklanjutinya dengan perbaikan perbaikan

2.2.1.4 Kompetensi Guru Agama Islam

Menurut Ramayulis (2004:84) dalam konteks pendidikan Islam,

> “pendidik disebut dengan *murabbi, muallim*, dan *muaddib*. Kata Murabbi berasal dari kata *rabaa, yurabbi*. Kata *muallim isim fail* dari *allama, yuallimu* sebagaimana ditemukan dalam Al-Qur'an Q.S. Al-Baqarah: 31, sedangkan kata *muaddib*, berasal darai *addaba, yuaddibu* seperti sabda Rasul: "Allah mendidikku, maka Ia memberikan kepadaku sebaik-baik pendidikan".

Pendidikan Islam menggunakan tujuan sebagai dasar untuk menentukan pengertian pendidik. Hal ini disebabkan karena pendidikan merupakan kewajiban agama, dan kewajiban hanya dipikulkan kepada orang yang dewasa. Kewajiban itu pertama-tama bersifat personal. Dalam arti bahwa setiap orang bertanggung jawab atas pendidikan dirinya sendiri, kemudian bersifat sosial dalam arti bahwa setiap orang bertanggung jawab atas pendidikan orang lain.

Di Indonesia pendidik disebut juga guru yaitu "orang yang digugu dan ditiru". guru adalah orang-orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau di kelas. Lebih khususnya diartikan orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang ikut bertanggung jawab dalam membentuk anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.

Dari pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa guru pada hakikatnya mengamban misi *rahmat li al-alamin*, yakni suatu misi yang mengajak manusia untuk tunduk dan patuh pada hukum-hukum Allah, guna memperoleh keselamatan dunia dan akhirat. Kemudian misi ini dikembangkan kepada pembentukan kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif, beramal saleh dan bermoral tinggi.

Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang ideal haruslah memiliki pengetahuan yang luas, serta mempunyai budi pekerti yang layak disebut suri tauladan. Oleh karena itu, guru agama haruslah memiliki syarat-syarat tertentu, antara lain kualifikasi akademik dan kompetensi. Kualifikasi akademik adalah adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Dari uraian diatas banyak hal yang memperngaruhi kompetensi pedagogik guru. Karena kompetensi pedagogik guru, terkait erat dengan hal-hal lain dengan seperti, karakteristik individu, Supervisi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi dan lain-lain.

2.2.2 Supervisi Akademik

2.2.2.1 Pengertian Supervisi

Jamal (2012:19) mengatakan :

> "Secara etomologi supervisi berasal dari kata *super* dan *visi,* yang artinya melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan meilai dari atas, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan".

Jadi supervisi merupakan penilaian tentang kinerja dari atasan ke bawahan. Penilaian tersebut digunakan untuk memastikan tugas yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya Gunawan (2011:193) menyatakan "supervisi diadopsi dari bahasa inggris *"supervision"* yang berarti pengawasan atau kepengawasan".

Sedangkan orang yang melakukan pekerjaan supervisi disebut supervisor". Kimball Wiles dalam Gunawan (2011:194) menjelaskan bahwa "supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar yang lebih baik". W. Mantja (2002;116) menyebutkan

> "Pada awalnya supervisi pendidikan (pengajaran atau pembelajaran) dilakukan untuk mengawasi kegiatan sekolah dengan tujuan kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Namun dalam prakteknya lebih banyak bersifat kepengawasan untuk merekam apakah guru bekerja dengan baik. Karena akibatnya kesalahan guru yang lebih banyak dikemukakan, dan biasanya berakhir dengan pemecatan. Maka supervisi dikonotasikan sebagai *snoopvision* (penembak ulung)".

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan suatu proses atau serangkaian usaha yang direncanakan oleh supervisor pengawas sekolah untuk memberikan layanan, bimbingan dan pembinaan profesional kepada guru dalam melakukan pekerjaannya guna peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektivitas dan produktivitas program yang dicanangkan". Ada dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan diantaranya yakni perkembangan kurikulum yang senantiasa menjadi indikator kemajuan pendidikan dan pengembangan personel, pegawai atau karyawan adalah upaya yang tidak mengenal kata henti dalam organisasi, Jamal (2012:27).

Supervisi merupakan kegiatan pembinaan kepada personil sekolah khususnya guru agar kualitas pembelajaran meningkat. Arikunto (2004: 33) menyebutkan ada tiga macam supervisi

> 1) Supervisi Akademik, yang menitik beratkan pengamatan supervisi pada masalah-masalah akademik, yaitu yang berhubungan langsung dengan lingkungan proses pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran. 2) Supervisi Administrasi, yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan memperlancar proses pembelajaran. 3) Supervisi lembaga, yang menjabarkan objek pengamatan pada aspek-aspek yang berada disekolah dengan maksud untuk meningkatkan kinerja sekolah.

Pendapat diatas, secara tersirat menyebutkan bahwa setiap layanan supervisi yang diberikan kepada guru merupakan kegiatan supervisi akademik karena guru merupakan seorang yang bersentuhan langsung dengan lingkungan kegiatan pembelajaran. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis lebih membahas mengenai Supervisi Akademik. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran".

Dengan demikian esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Disisi lain, supervisi Akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar peserta didik yang lebih optimal. Kegiatan supervisi akademik merupakan usaha yang membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya dengan penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan pembinaan atau bantuan apa saja yang akan diberikan oleh supervisior kepada seorang guru.

Dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 dijelaskan bahwa Supervisi Akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru sehingga mereka terus

menerus mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran.

Kemudian Arikunto (2004:54) menjelaskan bahwa teknik-teknik supervisi akademik yang seharusnya dipahami dan dikuasai oleh seorang pengawas sekolah adalah

> 1) Teknik perseorangan, supervisi yang pelaksanaannya perseorangan terhadap guru, terknik ini ada 5 macam yaitu: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas dan menilai diri sendiri. 2) Teknik supervisi kelompok, program Supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah antara kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan untuk kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi.

Peran Pengawas lebih menitik beratkan sebagai Fasilitator yang memberikan petunjuk dan mendorong guru untuk menyelesaikan atau mengatasi masalahnya. Jadi kegiatan perbaiakan adalah tergantung pada guru itu sendiri. Seperti yang diungkapkan Jamal (2012: 75) mengenai beberapa peranan pengawas sekolah diantaranya *quality control* dan *quality insurance*.

Peran pengawas sekolah sangat rendah dan sedangkan peranan guru dominan serta bertanggungjawab. Supervisi lebih banyak berada pada pihak guru. Rendahnya peranan pengawas sekolah tersebut tampak pada perilaku pengawas sekolah seperti membesarkan hati guru, mengklarifikasi permasalahan yang dihadapi guru dan mendengarkan keluhan permasalahan guru. Dalam melakukan supervisi, seorang pengawas sekolah dapat menggunakan berbagai pendekatan sesuai dengan keadaan dan perkembangan kompetensi guru yang akan

disupervisi. Oleh karena itu, sebelum pengawas sekolah menentukan pilihan. Ia harus mempunyai kecerdasan emosional sehingga dapat mempelajari keadaan guru terlebih dahulu. Dengan mengetahui keadaan dan karakteristik guru yang akan disupervisi, maka dapat dijadikan dasar dalam penentuan pendekatan yang tepat dalam proses supervisi.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan bantuan profesional kepada guru melalui serangkaian siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan cermat, serta umpan balik dan segera, dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kompetensi Profesional yang dimiliki.

2.2.2.2 Tujuan Supervisi Akademik

Supervisi instruksional bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan, pengembangan, interaksi, penyelesaian masalah yang bebas kesalahan, dan sebuah komitmen untuk membangun kapasitas guru. Maksud dari supervisi akademik/instruksional adalah formatif, sesuai dengan proses yang sedang berjalan, proses pengembangan, dengan pendekatan yang berbeda yang memungkinkan guru untuk belajar dari cara penganalisisan dan perefleksian praktik di kelas mereka dengan pendampingan pengawas atau profesional lainnya.

Tujuan supervisi menurut Burton dalam Purwanto (2016:77) adalah “perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total”. Ini berarti bahwa tujuan dari supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru Dalam arti luas termasuk di dalamnya

pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran dan sebagainya.

Dirjen Peningkatan Mutu Depdiknas menyatakan, tujuan dari supervisi adalah untuk meningkatkan:

1. Interaksi tatap muka dan membangun hubungan antara guru dengan pengawas
2. Pembelajaran bagi guru dan pengawas
3. Meningkatkan belajar siswa melalui peningkatan pembelajaran guru
4. Basis data untuk pengambilan keputusan
5. Pengembangan kapasitas individual dan organisasi
6. Membangun kepercayaan pada proses, satu sama lain, dan lingkungan
7. Mengubah hasil dengan pengembangan kehidupan yang lebih baik untuk guru dan siswa dan pembelajaran mereka

Uraian dan penjelasan mengenai tujuan supervisi, maka Tujuan supervisi penelitian ini adalah meningkatkan kualitas pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik.

2.2.2.3 Pengertian Supervisor

Salah satu jabatan resmi bidang pendidikan yang ada di Indonesia untuk melakukan pemantauan atas pelaksanaan manajemen sekolah dan pelaksanaan

belajar dan mengajar di kelas dikenal dengan istilah Pengawas Sekolah atau penilik sekolah. Dalam literatur akademik sebutan pengawas itu sering dikenal dengan *Supervisor*. Namun demikian, istilah tersebut tidak cukup jelas dalam produk hukum kependidikan di Indonesia.

Arikunto (2006: 73) menjelaskan dalam kedudukan dan fungsinya, "pengawas sekolah adalah penanggung jawab atas terjadinya pembinaan sekolah sesuai dengan jenis dan jenjang lembaga pendidikannya". Pengawas sekolah merupakan pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis yang bidang tugasnya melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah sekolah yang telah ditentukan.

Dalam menjalankan tugasnya seorang supervisi harus memiliki kompetensi yang baik, maka supervisior, dalam hal ini adalah Pengawas Pendidikan Agama Islam harus memiliki kompetensi sebagai seorang supervisior. Kompetensi ini mutlak harus dikuasai supervisior seperti tertulis dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007 yaitu meliputi kegiatan 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru.

Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2009 tentang Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik untuk Musyawarah pengawas Sekolah menjelaskan bahwa: Pengawas bekerja lebih dari

sekedar mengamati guru di dalam kelas; mereka melibatkan guru dalam rentang kegiatan yang lebih luas yang fokus pada pembelajaran. Kegiatan ini terkait dengan pengembangan professional dari usaha-usaha pengawasan. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat mencakup: memperkenalkan peer coaching, penelitian tindakan, pengembangan portofolio pembelajaran, kelompok studi, teman kritis, dan inisiatif lain yang masuk akal untuk konteks sekolah dasar.

Mengacu pada SK Menpan No. 118/1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan Bersama Mendikbud nomor 03420/O/1996 dan Badan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud Nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya dapat dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggung jawab Pengawas Sekolah yang meliputi : 1) Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan pengawasannya pada TK, SD, SLB, SLTP, dan SLTA ; 2) Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya, mengacu dari penjelasan mengenai Pengawas sekolah, maka Pengawas sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas untuk melakukan pengawasan dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis Pendidikan dan Administrasi pada satuan pendidikan anak sekolah.

2.2.2.4 Teknik Supervisi

Soetjipto (2011:242) menyebutkan ada beberapa pendekatan yang dilakukan oleh supervisor dalam pengawasan diantaranya yakni:

1. Pendekatan humanistik yang memandang guru bukan semata-mata alat mekanik yang dapat meningkatkan hasil belajar mengajar.
2. Pendekatan kompetensi, yakni memandang guru harus mempunyai kompetensi tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Pendekatan kompetensi di dasarkan atas asumsi bahwa tujuan supervisi adalah membentuk kompetensi minimal yang harus dikuasai guru
3. Pendekatan klinis. Asumsi dasar dari pendekatan ini adalah bahwa proses belajar guru harus berkembang dalam jabatannya tidak dapat dipisahkan dari proses belajar yang dilakukan guru itu.
4. Pendekatan profesional. Tugas utama profesi guru adalah mengajar maka sasaran supervisi juga harus mengarahkan pada hal-hal yang menyangkut pembelajaran tersebut.

2.2.2.5 Indikator Supervisi Akademik

Arikunto (2006: 5) menyebutkan supervisi jika dilihat dari konsep dan pengertiannya, dapat dibedakan menjadi, supervisi akdemik dan supervisi administrasi.

> "Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar belajar. Sedangkan supervisi administrasi menitikberatkan pengamatan pada aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran".

Jika dilihat dari tugas dan fungsinya, Pengawas sekolah memiliki kewajiban pokok seperti 1) melakukan pemantauan, 2) melakukan penilaian, 3) melakukan evaluasi dan 4) melakukan tindak lanjut hasil evaluasi tersebut. Dalam menjalankan tugas supervisi akademik, seorang pengawas harus memiliki

kemampuan menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi proses pembelajaran yang berdampak pada hasil peserta didik. Sementara Arikunto (2006: 41) mengatakan tujuan supervisi akademik adalah 1) meningkatkan kinerja siswa sekolah, 2) meningkatkan kinerja guru, 3) meningkatkan kefektifan kurikulum, 4) meningkatkan kefektifan sarana dan prasarana, 5) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, 6) meningkatkan kualitas situasi umum sekolah. Sedangkan menurut Swearingen yang dalam Piet (2000: 21) mengatakan ada delapan fungsi Supervisi diantaranya yakni:

> "1) mengkoordinasikan semua usaha sekolah, 2) melengkapi kepemimpinan sekolah, 3) memperluas pengalaman guru, 4) menstimulasi usaha-usaha kreatif, 5) memberi fasilitas dan penilaian terus-menerus, 6) menganalisis situasi belajar-mengajar, 7) memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada setiap anggota staf, dan 8) memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru".

Jamal (2012:33) menyebutkan ada lima gaya supervisi yang biasa dilakukan oleh supervisor, yakni tipe autokratis, tipe demokratis, tipe pseudo/quasi demokratis, tipe manipulasi demokratis, dan tipe laissez-faire. Sementara itu, menurut Peraturan Menteri Pendidikan No 12 Tahun 2017 menyebutkan, indikator pengawas diantaranya, Memahami kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran, Memahami kecenderungan perkembangan proses pembelajaran atau pembimbingan tiap mata pelajaran, Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran, Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi atau metode, Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan untuk tiap mata pelajaran, Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas dan atau di lapangan, Membimbing

guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran, Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.

Target supervisi adalah aktivitas pengajaran yang lebih baik dan cakupan terlalu luas, terutama pada dimensi administrasi tidak hanya mengawasi proses administrasi pengajaran yang dilakukan oleh guru saja, namun juga mengawasi masalah keuangan dan penempatan orang yang tepat dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikuti oleh Anwar (2005: 83) menyatakan bahwa “proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau kesimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding”. Dengan begitu, pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan beban pekerjaan yang diterima oleh para karyawan

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Susilo (1992:98) Kompensasi adalah "pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial)". Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa bentuk kompensasi dapat berupa uang atau bukan, kesehatan, asuransi dan lain sebagainya dapat disebut dengan kompensasi. Sementara itu, Siswanto (2003: 181) menjelaskan

> "pengertian kompensasi selain terdiri dari upah dapat berupa tunjangan inatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian) dan sebagianya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap".

Jadi faktor utama kompensasi adalah pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja yang cenderung konsisten diberikan sebagai imbal jasa dari produktivitas yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan.

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

2.2.3.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Anwar (2009: 84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung)

   Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang yang diberikan secara bulanan.

2. Keuntungan dan Pelayanan

   Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Wibowo (2009 : 158) mengatakan

> "Sementara itu dilihat dari cara pemberianya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance. Sementara itu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan".

Berdasarkan definisi diatas mengenai bentuk-bentuk kompensasi bertujuan untuk memilih bentuk kompensasi mana yang paling cocok untuk diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten pekalongan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu (2011: 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sementara itu Edy Sutrisno (2009: 205-206) menjelaskan "tujuan kompensasi diantaranya: 1) menghargai prestasi kerja, 2) menjamin keadilan, 3) mempertahankan karyawan, 4) memperoleh karyawan bermutu, 5) pengedalian biaya, 6) memenuhi peraturan-peraturan".

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan pemberian kompensasi digunakan untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, memotivasi pegawai, stabilitas karyawan, dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang diinginkan pegawai tentunya akan berdampak pada terjaganya kinerja pegawai jika kinerja pegawai sudah baik, mampu meningkatkan kinerja pegawai jika kinerja pegawai masih kurang.

2.2.3.5 Kriteria pemberian kompensasi

Edy Sutrisno (2009:209-212) menyebutkan beberapa Kriteria pemberian kompensasi, diantaranya :

a. Tingkat Biaya Hidup
b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
c. Yingkat kemampuan perusahaan
d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
f. Peranan serikat buruh

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: (1) sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan

berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan; (2) sistem hasil (output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram, dll; (3) sistem borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Berdasarkan teori diatas pada beberapa sekolah di Kabupaten pekalongan menggunakan sistem pembayaran yang di terapkan menggunakan sistem waktu karena pembayaran kompensasi dilakukan setiap satu bulan sekali.

2.2.3.6 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Malayu (2003: 118) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

a) Kompensasi finansial (uang) dibagi menjadi dua kategori, yaitu: (a) kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar-kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama; (b) kompensasi pelengkap atau tidak langsung *(benefits)*, pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan,

perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling financial, dan lain-lain.

b) Kompensasi nonfinansial (non uang), pada kompensasi nonfinansial bisa berasal dari kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, yaitu yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas bahwa banyak sekali jenis-jenis kompensasi antara lain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dari jenis kompensasi tersebut pemberian kedua jenis kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai yang masih kurang atau mempertahankan kualitas pegawai yang sudah baik kinerjanya.

2.2.3.6 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang di kemukakan oleh Anwar (2009: 85) adalah: (1) upah atau gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh; (2) benefit keuntungan dan pelayanan. Sementara itu, Malayu (2003:118) mengatakan kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain: 1) kompensasi finansial dan 2) kompensasi non finansial.

Berdasarkan uraian diatas bahwa indikator kompensasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan keterangan terkait kompensasi, berdasarkan indikator tersebut maka peneliti menggunakan kompensasi finansia dan non finansial sebagai indikator kompensasi.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Abraham sperling seperti dalam Anwar (2009: 93) mengemukanan bahwa *"motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjusment is said to satisfy the motive"* maksudnya adalah motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Manusia selalu memiliki kecenderungan untuk melakukan sesuatu, hal inilah yang mendasari perlunya motivasi bagi manusia sehingga mereka mempunyai alasan untuk berbuat dan melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan bersama.

Hasibuan (2016:216) mengatakan "motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan". Tujuan menjadi salah satu tujuan utama untuk menggerakkan semua pegawai guna melakukan sesuatu bagi perusahaan.

Sedangkan Nancy Stevenson (2002:2) mengemukakan "motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon". Setiap individu memiliki respon sendiri-sendiri terhadap perbuatan orang lain, sehingga motivasi yang diberikan harus sesuai agar respon yang didapat sesuai dengan harapan.

Fillmore H Stanford dalam Anwar (2006: 93) mengemukakan bahwa "motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu". Sedangkan Hamalik (1993:72) mendefinisikan "motivasi sebagai perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan".

Uraian pengertian dan pandangan motivasi diungkapkan di atas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan bathin seseorang untuk melakukan suatu aktifitas.

2.2.4.2 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni mivere yang berarti "menggerakkan" *(to move)*, menurut Uno (2010: 71) "motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang". jadi motivasi merupakan salah satu alasan bagi seseorang dalam melakukan suatu perbuatan tertentu.

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk melaksanakan pembelajaran seperti yang diutarakan oleh Ernest J McCormick dalam Anwar (2006:94) bahwa "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of the behaviors relevant ins work settings*" maksudnya adalah motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarakan, dan memlihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Jika motivasi rendah sulit diharapkan produktivitas pelaksanaan pembelajaran yang tinggi.

Teori yang sering digunakan oleh para ahli dalam penelitian yang menyangkut masalah motivasi adalah teori yang berhubungan dengan masalah kebutuhan manusia. Manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya, seperti kebutuhan fisik, ekonomis, politik, dan kebutuhan hidup lainnya. Salah satu teori kebutuhan manusia menurut Maslow yang dikutip oleh Nancy Stevenson (2002:4) yaitu yang dikenal dengan *Need Hierarchy Theory*.

Berdasar teori tersebut dikemukakan klasifikasi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan psikologi; (2) kebutuhan akan perlindungan atau keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Adapun teori Maslow tersebut adalah didasarkan pada (1) kebutuhan manusia yang disusun dalam suatu tingkatan kepentingan yang dimulai dari tingkatan kebutuhan terendah fisiologis sampai keamanan, kecintaan (sosial); penghargaan (ego); dan akhirnya pelaksanaan sendiri (aktualisasi diri); (2) manusia mempunyai keinginan yang tidak putus-putus; karena itu semua kebutuhan tidak pernah dapat dipenuhi secara sempurna, (3) suatu kebutuhan dipenuhi dengan baik, setelah memotivasi tingkah laku; dan (4) kebutuhan itu adalah saling tergantung dan saling melengkapi.

Mc.Gregors dalam Hasibuan (2003:160) menciptakan konsep baru tentang motivasi dan manajemen yang disebut *teori x* dan *teori y*. Teori x yang mengatakan bahwa individu memiliki sikap yang tidak suka akan pekerjaan dalam

hal ini adalah mengajar, walaupun memandang bahwa pekerjaan itu perlu tetapi memungkin ia akan menghindarinya, karena itu guru harus dipaksa agar mengajar dengan baik. Teori y bersifat lebih optimis, di mana dimaksud teori ini, individu memandang bekerja dalam kaitan ini adalah mengajar itu alamiah sama seperti bermain atau beristirahat. Individu pada dasarnya ingin bekerja yaitu mengajar. Memiliki kemampuan untuk menerima, mencari tanggung jawab serta menerapkan imajinasi, kepandaian, dan kreativitas pada masalah-masalah organisasi dalam pendidikan. Mc Clelland dalam Hasibuan (2003:162) mengelompokkan kebutuhan manusia kepada (1) kebutuhan untuk berkuasa; (2) kebutuhan untuk berafiliasi; dan (3) kebutuhan untuk berprestasi. Dalam penelitian ini nantinya faktor-faktor yang dijadikan sebagai indikator untuk menentukan tingkat motivasi mengajar dalam pengelola kelas, merupakan kombinasi dari berbagai teori yang telah dikemukakan di atas yaitu: (1) kerja keras untuk meningkatkan mutu pendidikan; (2) kegairahan/ketekunan melaksanakan program pengelolaan sekolah (3); kesukaan terhadap pekerjaan yaitu pelaksanaan pembelajaran.

Ngalim Purwanto (2007: 60) mendefinisikan, “motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan yang telah tertentu”.

Konsep manajemen yang berkaitan dengan kehidupan organisasi, motivasi didefinisikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan). Sementara itu,

Sudarwan mengutip Stanley Vance (2012: 15) mengatakan bahwa “pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan organisasi”.

Definisi konseptual motivasi kerja adalah motivasi merupakan faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan.

Guna memenuhi kebutuhan tersebut di atas, guru yang mempunyai motivasi dalam pelaksanaan pembelajaran yang tinggi, akan mempunyai dorongan dan upaya selalu ingin tahu, selalu ingin mencoba, selalu ingin lebih maju, selalu mengajar dengan keras, bersikap terbuka terhadap pembaharuan. Selain itu guru yang mempunyai motivasi melaksanakan pembelajaran yang tinggi bersikap mandiri, mempunyai perhatian kepada peserta didik, bekerja dengan perencanaan, tertib waktu, memberikan penghargaan *(reinforcement)* kepada peserta didik yang berprestasi, pemberian hukuman yang mendidik kepada peserta didik yang melakukan kesalahan.

Motivasi mengajar dimiliki oleh setiap guru, tetapi ada guru yang mempunyai motivasi mengajar yang tinggi, dan ada pula guru yang mempunyai motivasi mengajar yang rendah. Kebanyakan guru mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Di sekolah yang mempunyai iklim organisai yang kondusif karena pengelolaan waktu yang

baik memungkinkan guru mempunyai motivasi mengajar yang tinggi. Semakin tinggi motivasi mengajar, semakin tinggi peluang guru untuk lebih konsisten pada kompetensi profesionalnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat durumuskan motivasi kerja guru antara lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

2.2.3.3 Tujuan Motivasi

Ngalim (2007:73) mengatakan secara umum "tujuan dari Motivasi untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu". Motivasi yang berasal dari diri dapat menjadi semangat dari pegawai atau guru untuk selalu selaras dengan tujuan organisasi atau sekolah.

Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tervapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Wirawan (2014:678-679) menyebutkan tujuan motivasi ialah :

a) Mendorong para anggota organisasi untu bekerja dan bertindak. Tanpa motivasi orang tidak akan bertindak, bergerak dan bekerja, baik untuk dirinya atau untuk organisasi.
b) Meningkatkan level efisiensi para pegawai dan organiasasi. Pegawai yang termotivasi melakukan pekerjaanya menurunkan biaya supervisi karena tidak perlu diperintah dan diawasi untuk melaksanakan tugas rutinnya.
c) Stabilitas tenaga kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi, mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran motivasi dalam organisasi adalah sangat penting untuk menggerakkan pegawai agar senantiasa sesua dengan tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka suatu organisasi mendapat keuntungan dan efisiensi karena pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Stephen P. Robbine dalam Malayu (2006:319) menyebutkan bahwa "motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan inividu". Jadi motivasi lahir dari pribadi untuk berusaha semaksimal mungkin dengan mengeluarkan potensi yang ada untuk mencapai kebutuhan yang diharapkan.

Sementara Oemar Hamalik (1993:74) mengatakan bahwa "kebutuhan adalah kecenderungan permanen dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan dan tingkah laku untuk mencapai tujuan". Kebutuhuan ini timbul dikarenakan ada perubahan *(internal change)* dalam organisme atau disebabkan oleh perangsang yang bersumber dari kejadian di lingkungan organisme. Begitu terjadi perubahan timbul energi yang mendasari tingkah laku ke arah tujuan. Ini berarti adanya kebutuhan, inilah yang menyebabkan motivasi dan mendorong tingkah laku seseorang.

Dari beberapa definisi diatas dapat durumuskan motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Uno (2007:72) mengatakan Secara implisit, motivasi kerja guru tampak melalui 1) tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, 2) prestasi yang dicapainya, 3) pengembangan diri serta 4) kemandirian dalam bertindak. Definisi operasional dari motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

1. Motivasi internal indikatornya : a) tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas; b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; c) ada umpan balik atas hasil kerjanya; d) memiliki perasaan senang dalam bekerja; e) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain; f) diutamakan prestasi kerja
2. Motivasi eksternal indikarotnya : a) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan; c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif; d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah

2.3.1 Pengaruh Supervisi Akademik pengawas terhadap Kompetensi Pedagogik Guru *(H1)*

Kompetensi Pedagogik guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan prasyarat berupa bekal

pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi ini harus selalu dipupuk dan dibina mengingat kegiatan pembelajatan selalu mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan perkembangan jaman, salah satu upaya pembinaan yang evisien adalah melalui kegiatan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan kegiatan pemberian bantuan atau pembinaan bagi guru terutama yang menyangkut masalah pembelajaran, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, keterampilan melaksanakan hubungan pribadi, serta aktifitas siswa dalam pembelajaran.

Timbulnya permasalahan dalam kompetensi ini salah satunya disebabkan oleh persepsi negatif guru tentang perencanaan, pelaksanaan, serta tindak lanjut supervisi akademik yang dilakukan oleh Pengawas PAI. Persepsi negatif ini tentu saja akan menganggu proses upaya peningkatan kompetensi guru. Padahal dengan supervisi akademik, guru akan terbantu terutama menghadapi perkambangan pembelajaran. Supervisi akademik juga membantu guru sehubungan dengan adanya pengembangan kurikulum.

Supervisi akademik akan berhasil manakala guru yang menjadi sasaran dalam supervisi akademik memiliki kesadaran untuk berubah menuju kearah perbaikan dan keterbukaan untuk bekerjasama dengan berbagai unsur terutama kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga dan pengawas itu sendiri. Selain itu juga Pengawas Sekolah sebagai supervisor juga sangat berpengaruh pada pembentukan persepsi guru tentang supervisi. Sejalan dengan kerangka berfikir diatas, maka dapat diduga bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru *(H2)*

Menurut Susilo (1992:98) Kompensasi adalah "pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial)". Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa bentuk kompensasi dapat berupa uang atau bukan, kesehatan, asuransi dan lain sebagainya dapat disebut dengan kompensasi. Kompensasi erat kaiatnya dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, pemberian kompensasi salah satunya untuk memotivasi, dan sekaligus sebagai bentuk Kepuasan Kerja bagi karyawan atau guru. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru *(H3)*

Menurut Sudarmanto (2009: 30) "faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individi dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain kerja ....." sedangkan menurut uno (2011: 71) menjelaskan bahwa "motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung dari seberapa banyak intensitas yang diberikan. Oleh sebab itu, motivasi sebagai suatu keadaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor diri sendiri atau intrinsik dan faktor dari luar atau Ekstrinsik.

Motivasi bisa diartikan juga seatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga akan meningkatkan kompetensi profesional pendidik itu sendiri. Kondisi mental yang secara optimal untuk memberikan tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atau hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

2.3.4 Pengaruh Supervisi Akademik, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik *(H4)*

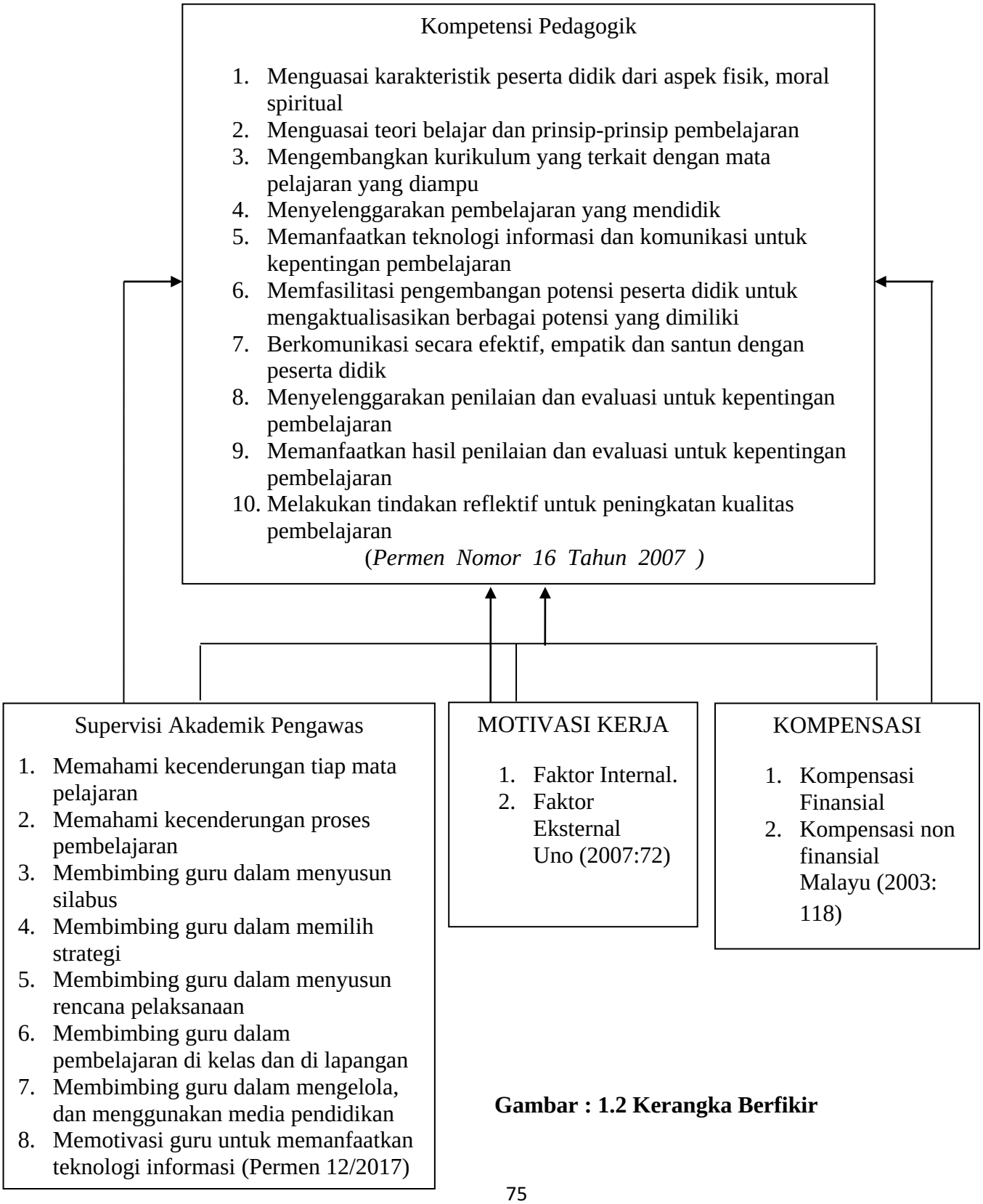
Soedarmayanti dalam Supardi menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau kompetensi guru antara lain, sikap mental atau motivasi, pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Jadi ada beberapa faktor yang berhubungan erat dengan kompetensi guru di sekolah. Diantaranya adalah supervisi, kompensasi dan juga motivasi kerja.

Pengawas selain sebagai seorang supervisor juga seorang yang memberikan motivasi kepada lingkungan tempat binaan dalam memberikan arahan kepada sekolah tersebut mengenai bagaimana memberikan kenyamanan pada saat pengawas memberikan supervisi didalam kelas maupun dikantor. Artinya ketika pengawas memberikan pembinaan, pengawas juga harus memberikan

kenyamanan dalam proses pengawasan tersebut, sehingga guru tidak merasa tertekan, apabila Kompetensi Pedagodik nya sedang dinilai. Oleh karena itu, supervisi akademik yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan kepada setiap guru binaan dalam iklim kerja sekolah.

Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai, dapat membantu guru atau karyawan untuk fokus dalam tugas-tugas sekolah, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu faktor motivasi sangat berkaitan erat dengan faktor baik internal dan ekternal untuk membantu guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya.

Dari paparan kerangka berfikir maka model analisis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 1.2 Kerangka Berfikir

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti meelalui analisis data yang terkumpul (Arikunto 2010:67) berdasarkan kerangka berfikir diatas, hipotesis penelitian Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi Pedagogik guru Pendidikan Agama Islam Non PNS di Kabupaten Pekalongan

H_2 = Terdapat pengaruh Kompensasi sekolah terhadap kompetensi Pedagogik guru Pendidikan Agama Islam Non PNS di Kabupaten Pekalongan

H_3 = Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam Non PNS di Kabupaten Pekalongan

H_4 = Terdapat pengaruh simultan supervisi akademik, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kompetensi Pedagogik guru Pendidikan Agama Islam Non PNS di Kabupaten Pekalongan

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitan yang telah dipaparkan pada bab IV, dapat dirumuskan beberapa simpulan penelitian sebagai berikut.

a. Supervisi Akademik berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi pedagogik guru PAI SMP non PNS di kabupaten pekalongan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hal ini berarti bahwa supervisi kunjungan kelas dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru.
b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru PAI SMP non PNS di kabupaten pekalongan dengan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Motivasi baik yang berasal dari diri maupun dari lingkungan untuk mengembangkan proses pembelajaran dan mutu pendidikan akan mendorong guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya.
c. Kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru PAI SMP non PNS di kabupaten pekalongan. Dengan adanya kompensasi yang layak bagi guru maka para guru dapat meningkatkan kompetensi pedagogiknya.
d. Supervisi, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru PAI SMP non PNS di kabupaten pekalongan dengan nilai

5.205 < 2.71 supervisi akademik, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, disarankan beberapa hal sebagai berikut.

a. Kepada pihak sekolah, hendaknya dalam mengadakan bimbingan dan pembinaan kepada guru secara rutin, dibukukan dan diberi tindak lanjut dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditemui sehingga supervisi bisa lebih dirasakan manfaatnya oleh guru serta memperkaya referensi bila terjadi masalah dikemudian hari;
b. Bagi guru, agar berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran baik dari perencaaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Guru berusaha memilih materi pembelajaran yang terkait dengan tujuan pembelajaran, menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran;
c. Bagi kepala sekolah, agar selalu meningkatkan kompetensi dibidang supervisi khususnya pada supervisi kunjunan kelas, hendaknya kepala sekolah menambah frekuensi kegiatan supervisi kunjungan kelas dan bersungguh-sungguh memberikan bantuan, solusi dan tindak lanjut hasil supervisi kunjungan kelas yang dilaksanakan kepada setiap guru, hal ini guna meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran. Kepala sekolah

hendaknya selalu memberikan bimbingan akademik baik secara perorangan maupun kelompok agar para guru dapat saling berbagi pengalaman di bidang pembelajaran dan mereka akan mampu menyelenggarakan pembelajaran mandiri. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah yakni mengadakan kunjungan kelas ketika guru dalam mengajar, serta mengajak diskusi atau dialog dengan guru dalam rangka memperbaiki diri dalam menyelenggarakan pembelajaran, dan

d. Bagi praktisi, perlu melakukan studi lebih lanjut tentang penyebab kurangnya intensitas kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru melalui kegiatan supervisi kunjungan kelas.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abidin, Zainal. Prihatin, Titi. Yanto, Heri. *Pengaruh Variabel Determinan Terhadap Kompetensi* Guru *Sekolah Menengah Kejuruan*, Vol. 2, No 1, Juni 2015

Alisudin. 2012. *Kinerja Guru Profesional.* Jogjakarta : Ar Ruz Media

Amirin, Tatang M, dkk. 2010. *Manajemen Pendidikan.* Yogyakarta: UNY Press

Aprijon, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang, https://media.neliti.com/ media/publications/220393-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-gur.

Arikunto, S. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Asmani, J. M. 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah.* Jogjakarta: Diva Press

Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional.* Jogjakarta : Ar Ruz Media

Celik. S. 2011. "Characteristic and Competencies for Teacher Educator, Addresing the need for improved Profesional Standar Turkey". *Australian Journal of Teacher Education. 36(4)*

Danim, S. 2008. *Motivasi Kepemimpinan dan Aktivitas Kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta

Djamarah, S. B & Zain A. 2006. *Stategi Belajar Mengajar*. *Jakarta* : PT Rineka Cipta

Fachrur Rozi, Muhammad. Prihatin, Titi. Suminar, Tri. *Faktor Determinan Kinerja Guru SMA.* Journal. Unnes.ac.id.2016

Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Fattah, N. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Gunawan, A. H. 2005. *Administrasi Sekolah.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Habibi, Beni. Samsudi. Joko Raharjo, Tri. Rusdarti. *Effect Of Cultural Organization, Compensation, And Performance Of Teachers Pedagogical Vocational Business And Management In Tegal.* Journal.unnes.ac.id. 2016

Hakim, A. 2015. *Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional, and Social Competence) on the Performance of Learning*. International Journal of Engineering and Sciences (IJES). Vol.4. http:www.nmsa.orgpotals/o/pdf/publications/rmle. (diunduh pada: 15 september 2015)

Hamalik, O. 1993a. *Psikologi Manajemen.* Jakarta: PT Triganda Karya

Hamalik, O. 2006b. *Pendidikan Guru, Berdarkan Pendekatan Komprtensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hamalik. Oc. 2016. *Proses Belajar Mengajar* Jakarta:PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. 2002b. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. 2003a. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. 2009c. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hassna.2009. "An assessment of the relationship between the faculty performance in teaching, scholary edeavor, and service at Qatar University",*Educational Journal*

Iriana, A dan Liliana. 2011. *Pedagogical Competence – The Key to Efficient Education.* International Journal of Educational Sciences. Vol.3. http://books.google.co.id.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Islami.* Jakarta : PT Bumi Aksara

Kagoda.2011. *"The Influence of the school learning environment on the performance of teacher trainess on school practice-A case of school of Education*, Makerere University, Uganda" Current Research Journal of Social Sciences 3(3)

King, L. A. 2014. *Psikologi Umum.* Jakarta: Salemba Humanika

Liakopoulou, M. 2011. *The Profesionali Competence of Theacherswhic Qualities, Attitudes, Skills and Knowledge Contribute to a Teacher Effectiveness.*

International Journal of Humanities and Social Science. Vol 1 no. 21. http://books.google.co.id.

Majid, Abdul. 2011. *Perencanaan Pendidikan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. P. A. A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung L: PT Remaja Rosdakarya

Mardia, HR. 2014. *Professional Competence, Pedagogical Competence and The Performance* of Junior High School of Science Teachers. International Journal of Education and Practice. Vol.5.

Mardiyanto. 2001. *Hubungan Supervisi Kunjungan Kelas dan Etos Kerja Guru Dengan* Kualitas Pengajaran di SMU Negeri Demak. Tesis. Semarang: UNNES.

Markamah, S. 2013. *Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD DABIN II Kecamatan semarang Utara.* Tesis. Semarang: UNNES.

Martoyo, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Mirzagotova, Alsu Linarovna dan Akhmetov, Linar Gimazetdinovich. 2015. *Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher*. International Journal of Education Studies. Vol. 8.

Muhajirin. Prihatin, Titi. Yusuf, Amin. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/M.* Jurnal Unnes. 2017

Muslim, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Nadeem. 2011. "Teacher's competencies and factors affecting the performance of female teacher in Bahawalpur Pakistan", *International journal of business and social science,* Vol. 2 No. 19

Nakpodia, ED.2011. "The Dependent outcome of teachers performance in secondary in Delta State : An Empirical Assassment of Principal's Supervision Capacity", *African Journal of Education and Tecnologi, volume 1 number 1, April 2011: pp. 15-24.*

Purwanto, N. 2007b. *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Purwanto, N. 2016a. *Adminsitrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Ramayulis.2004. *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Kalam Mulia

Ridha, Jawad M. 2002. *Tiga Aliran Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Tiara Wacana

Sahertian, P.A. 2000. *Konsep dan Teknik Supervisi.* Jakarta: PT Mahamulya

Salam, B. 1997. *Pengantar Pedagogik.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta : PT Bumi Aksara

Soedjiono. 1998. *Menuju Pendidikan Indonesia Yang Relevan Dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka

Soetjitpto. 2010. *Profesi Keguruan.* Jakarta: PT Rineka Cipta

Stevenson, N. 2002. *Seni Memotivasi.* Yogyakarta: Andi

Sudjana. 2005. *Metode Statistika.* Bandung: Tarsito

Sugiyono. 2010a. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012b. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Sujatmiko, Hardo. Sumaryanto, Totok. Kardoyo. 2015. *Implementasi Model "ITBT" Sebagai Strategi Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru SMK.* Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan Vol. 2, No. 1.

Sukmadinata. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Suprihatiningrum. J. 2013. *Guru Profesional.* Jakarta : PT Ar Ruz Media

Sutrisno. 2010. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Umiarso. 2010. *Manajemen Mutu Sekolah.* Jogjakarta : IRCISod

Uno. H. B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : PT Bumi Aksara

Waluyu. M. 2015. *Psikologi Industri.* Jakarta: PT Indeks

Widodo, Joko. Yuliana, Eka. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen.* https://media.neliti.com/media/publications/58778-ID-pengaruh-kemampuan-intelektual-dan-motiv. 2016

Wirawan, 2014. *Kepemimpinan.* Jakarta : PT Raja Gafindo Persada.

Yariv. E. 2011. "Deterioration in Teacher Performance: Cause and some Remedies". *World Journal of Education.* Sciedu Press