

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat strategis. Walaupun perkembangan teknologi cukup pesat, sampai saat ini peranan guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih belum tergantikan. Guru dalam pengertian konvensional adalah orang yang bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran di kelas. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal, yakni: mengajar, melatih, membimbing, pemimpin kelas, dan berbagai peran lainnya. Sejatinya guru adalah sebagai penjamin mutu pendidikan yang paling terdepan.

Undang-Undang Guru dan Dosen Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menggariskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk mencapai ini, dituntut keefektifan guru dalam melakukan pembelajaran. Hal ini dikarenakan keefektifan guru dalam mengajar sangat penting dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah sebab gurulah yang langsung melaksanakan pembelajaran di kelas. Ketika guru berada dalam kelas dan pembelajaran berlangsung, guru bisa tampil dengan sosok yang menarik perhatian, menyenangkan bagi siswa, mengajak siswa berpikir kritis, kreatif, pertanyaan guru yang menuntut daya analisis dan menantang. Sebaliknya guru

bisa tampil di kelas dengan penampilan yang membosankan, tidak menarik, bahkan penampilan guru yang membuat siswa merasa takut dan tidak nyaman, tidak menuntut kreativitas siswa, sehingga keefektifan guru dalam mengajar tidak maksimal.

Dalam percakapan sehari-hari keefektifan pembelajaran guru seringkali menjadi polemik di tengah-tengah masyarakat. Persepsi masyarakat terhadap keefektifan guru dalam melaksanakan pembelajaran cenderung negatif. Tumbuh subur nya bimbingan belajar di luar sekolah, banyak siswa yang bolos pada jam-jam belajar, tauran antar pelajar menguatkan persepsi negatif masyarakat terhadap keefektifan pembelajaran di sekolah. Suryosubroto (2002:10) mengemukakan: “efektivitas mengajar dalam proses interaksi belajar mengajar yang baik adalah segala daya upaya guru untuk membantu murid-murid agar bisa belajar dengan baik”. Kontribusi yang tinggi terhadap efektivitas pembelajaran meliputi: (1) persiapan dan prosedur pelajaran; (2) manajemen kelas; (3) penguasaan mata pelajaran yang diajarkan; dan (4) kepribadian (Glatthorn dan Fox dalam Kuswana, 2009).

Studi pendahuluan telah dilakukan di SMA Sub Rayon 4 Medan pada bulan September 2012, melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, bahwa sekolah-sekolah di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan mengalami masalah dalam efektifitas guru. Berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah menunjukkan antara lain: (1) masih ada 25% guru yang masuk kelas tidak membawa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran; (2) masih ada 40% guru mengajar tidak sesuai

dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang telah disusunnya; (3) terlambat menyerahkan laporan nilai yang menjadi tanggung jawabnya dari batas waktu yang telah ditentukan; (4) melakukan remedi tanpa melakukan analisis terhadap hasil belajar siswa; dan (5) guru kurang berupaya melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi diri dan seiring dengan perkembangan pendidikan.

Dari hasil pengamatan awal dapat disimpulkan bahwa guru belum efektif dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Keefektifan pembelajaran yang dilakukan guru berarti mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*) dalam mengajar dan mencapai hasil (tujuan) sesuai yang ditentukan sekolah. Keefektifan pembelajaran guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kinerja guru dalam mengajar di kelas. Salah satu teori yang mengungkapkan tentang kinerja seseorang di dalam organisasi dikemukakan Colquitt, dkk (2009:27) sebagai berikut:

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dari teori di atas, dapat diartikan banyak faktor yang mempengaruhi *performance* (kinerja) guru, beberapa dari faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan, budaya organisasi (sekolah), dan motivasi.

Kompetensi pedagogik guru adalah salah satu yang dapat mempengaruhi efektifitas guru. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 menyatakan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi pedagogik berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas guru. Menurut Agung (2012:81) terdapat empat unsur penting yang perlu diperhatikan, yakni: (1) pengelolaan pembelajaran; (2) pengembangan strategi pembelajaran; (3) pengembangan diri secara berkelanjutan; dan (4) pemanfaatan dan refleksi hasil kerja.

Pengelolaan pembelajaran secara sederhana dapat diartikan kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan penilaian. Dalam pengelolaan pembelajaran, guru harus memperhatikan aspek yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran tersebut, antara lain perhatian guru terhadap kemampuan dan karakteristik murid, penguasaan teori, pengembangan kurikulum, pengelolaan kelas, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan penilaian.

Dalam melaksanakan tugas, guru harus mampu melakukan pengembangan strategi pembelajaran. Materi ajar yang dinilai relatif mudah menuntut strategi yang berbeda dengan materi ajar yang dinilai relatif sulit. Untuk dapat memaksimalkan hasil belajar siswa, guru harus menguasai berbagai strategi pembelajaran.

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan peraturan yang berlaku atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Kegiatan dapat

dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, atau kegiatan kolektif guru seperti melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang dapat meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru.

Pemanfaatan dan refleksi terhadap hasil kerja perlu dilakukan untuk dapat melakukan perbaikan selanjutnya terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian guru akan melakukan perbaikan terhadap kompetensinya dari waktu ke waktu.

Menurut Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru kompetensi pedagogik guru mata pelajaran meliputi: (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu; (4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Faktor lain yang turut mempengaruhi keefektifan pembelajaran adalah budaya sekolah. Deal dan Peterson (1998:112) menyatakan bahwa budaya sekolah ialah keadaan yang merangkumi norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan tradisi-tradisi yang membentuk peraturan-peraturan yang tidak bertulis mengenai cara berpikir, merasa dan bertindak dalam organisasi. Dengan kata lain budaya sekolah adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat mempengaruhi keefektifan pembelajaran, karena organisasi seperti sekolah adalah kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari (2009:133) dan Widodo (2011:79) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. McShane dan Glinow (2008:460) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Dengan demikian budaya sekolah dapat meningkatkan keefektifan pembelajaran di kelas.

Guru baru di satu unit sekolah secara tidak sadar akan mengikuti dan meniru kebiasaan yang berlaku. Budaya sekolah tentu akan mempengaruhi perilaku guru yang baru tersebut. Guru yang lebih senior akan ditiru oleh guru baru dan kemudian berproses guru yang satu dengan yang lain saling mempengaruhi, dan bermuara kepada terbentuknya budaya sekolah. Sistem nilai yang sudah lama dipraktikkan dan terpelihara dengan baik di satu sekolah akan mengkristal menjadi budaya pada sekolah tersebut. Contoh sederhana dapat kita lihat di sekolah sekolah swasta ternama di kota Medan,

disiplin waktu sudah menjadi budaya bagi guru-guru. Disiplin tidak lagi dianggap beban atau momok tetapi sudah menjadi kebiasaan hidup yang sudah dihidupi tidak saja oleh guru tetapi seluruh warga sekolah. Robbins dalam Sutrisno (2010:10) menyatakan budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peran pembeda; (2) budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual; dan (4) budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dengan kata lain budaya sekolah akan menciptakan perbedaan antara satu sekolah dengan sekolah yang lain, dan menjadi identitas bagi komunitasnya dan diharapkan akan tumbuh keefektifan pembelajaran dari guru yang tinggi dan perekat sosial dalam mempersatukan anggota komunitasnya dalam mencapai tujuan sekolahnya. Banyak sekolah-sekolah di kota dilihat dari sarana dan prasarana, kurikulum, kualifikasi gurunya tidak jauh berbeda. Tetapi yang membedakan mereka terutama adalah budaya sekolahnya. Ada sekolah terkenal dengan budaya disiplinnya, sekolah yang lain menonjol dari akademik, atau sekolah yang lainnya menonjol dalam penanaman nilai-nilai agamanya. Apa yang dikemukakan di atas baru sebagian yang tampak dari luar sekolah. Tentu yang lebih mendalam, budaya sekolah akan dialami oleh warga sekolah itu sendiri dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari.

Motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap keefektifan pembelajaran di kelas, guru yang bekerja tanpa motivasi akan bekerja

seadanya, tidak bergairah dan tidak mungkin mencapai hasil maksimal. Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “bergerak”. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau intensif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2006:270).

Menurut Hasibuan dalam Wahyudi (2012:100) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Hasil penelitian Samson (2006:213) dan Siwantara (2009:238) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatkan kinerja guru. Motivasi di sekolah terbentuk dari sikap guru dan pegawai lainnya dalam menghadapi situasi kerja di sekolahnya. Motivasi yang kuat ditandai semangat dan kegairahan kerja guru dan pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah atau organisasi atau lembaganya. Sikap guru dan pegawai yang

pro terhadap situasi kerja yang diciptakan oleh kepala sekolahnya, itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga tercapai keefektifan pembelajaran dari guru yang bermotivasi tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merencanakan melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Pembelajaran Guru di Sub Rayon SMA 4 Medan".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu: (1) faktor apa saja yang mempengaruhi keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (2) bagaimana keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (3) bagaimana kompetensi pedagogik dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (4) bagaimana budaya sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (5) bagaimana kompetensi pedagogik dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (6) bagaimana budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (7) bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (8) apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (9) apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja

guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (10) apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; (11) apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan; dan (12) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan pengaruh kompetensi pedagogik, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap keefektifan pembelajaran guru. Sedangkan guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar pada sekolah di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.
2. Pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.
3. Pengaruh langsung kompetensi pedagogik guru terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.
4. Pengaruh langsung budaya sekolah terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keefektifan pembelajaran guru di Sub Rayon SMA Negeri 4 Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di kelas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh kompetensi pedagogik, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap keefektifan pembelajaran di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam memperbaiki kompetensi pedagogik guru di sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan keefektifan pembelajaran guru di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kompetensi pedagogik, budaya sekolah, dan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan keefektifan pembelajaran guru di sekolah.

d. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan tentang cara penulisan tesis dengan baik dan benar.