

**PENGARUH PEMBERDAYAAN GURU OLEH KEPALA SEKOLAH
DAN KOMPETENSI PAEDAGOGIK GURU TERHADAP
PRODUKTIVITAS MENGAJAR PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA KOMISARIAT PARUNG KABUPATEN BOGOR**

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan program Studi Strata Dua (S2) untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam



Oleh
KIDAM
NIM:152520151

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M./1440 H.**

ABSTRAK

KIDAM: Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empiric terkait pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru terhadap produktivitas mengajar secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan regresional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru Sekolah Menengah Pertama se- Komisariat Parung Kab. Bogor. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 104 responden dari 140 populasi guru SMP se-Komisariat Parung Kabupaten Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,740 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,548. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$ dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) akan diikuti kenaikan produktivitas mengajar (Y) sebesar 0,677 poin.

Kedua, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,678 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,459. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$ dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kompetensi paedagogik (X_2) akan diikuti kenaikan produktivitas mengajar (Y) sebesar 0,788 poin.

Ketiga, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara simultan terhadap produktivitas mengajar. Koefisien korelasi sebesar 0,791 sedangkan koefisien determinasi 62,5%. Persamaan regresi $\hat{Y} = 14,791 + 0,476X_1 + 0,413X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama akan diikuti kenaikan produktivitas mengajar (y) sebesar 0,889 poin

Kata Kunci: Pemberdayaan Guru, Kompetensi Paedagogik, Produktivitas Mengajar.

ABSTRACT

KIDAM: The Effect of Teacher Empowerment by School Principals and Teacher's Paedagogic Competence on Teaching Productivity (Study Of Komisariat Parung Junior High School, Bogor Regency)

This study aims to find out and test of empirical data related to the influence of teacher empowerment by principals and teacher's paedagogic competence on teaching productivity separately and simultaneously. In this study, the author uses a survey method with a correlational and regression approach to quantitative data obtained from the object of research, namely junior high school teachers in the Parung Kabisariat. Bogor. The sample of this study was 104 respondents from 140 junior high school teacher populations in the Parung Commissariat of Bogor Regency. Data collection is done using questionnaire / questionnaire techniques, observation, and documentation. The type of analyze used is correlation and regression analyze which is described descriptively. The results of this study are:

First, there is a positive and significant influence on the empowerment of teachers by the principal of the teacher's teaching productivity with coefficient of correlation (r) of 0.740 and coefficient determination (R^2) of 0.548. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 44.716 + 0.677X_1$. It can be read that every increase of 1 point of teacher empowerment by the principal (X_1) will be followed by an increase in teaching productivity (Y) of 0.677 points.

Second, there is a positive and significant influence on paedagogic competency on teaching productivity with a coefficient correlation (r) of 0.678 and a coefficient determination (R^2) of 0.459. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$ can be read that every increase of 1 point paedagogic competence (X_2) will be followed by an increase in teaching teaching productivity (Y) of 0.788 points.

Third, there is a positive and significant influence on a teacher empowerment by principals and simultaneous pedagogical competence on teaching productivity. The coefficient of correlation is 0.791 while the coefficient of determination is 62.5%. Regression equation $\hat{Y} = 14,791 + 0,476X_1 + 0,413X_2$. From this equation it can be read that every increase of 1 point of teacher empowerment by the principal (X_1) and paedagogic competence (X_2) together will be followed by an increase in teaching productivity (y) of 0.889 points.

Keywords: Teacher Empowerment, Paedagogic Competence, Teaching Productivity.

الملخص

قدام: تأثير تمكين المعلم من قبل مديري المدارس والقدرات البيداغوجية للمعلم على إنتاجية التدريس.

تهدف هذا البحث إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة بالتأثير تمكين المعلمين من قبل المدير المدارس والكفاءة التربوية للمعلمين لتدريس الإنتاجية بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذا البحث ، استخدم الباحث منهج المسح الكتاب مع اقتراب تلازميا مع طريقة الارتباط على البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من وجوه الأبحاث أن المعلمين عن مفوضية جديد في المدرسة ثانوية في حي بارونج. بوكور. وكان عين البحث من هذا البحث 104 المستجيبين من 140 المعلمين في المدارس الثانوية في بارونج مفوضية في بوكور ريجنسي. وقد تم جمع البيانات باستخدام أساليب الاستبيان / الاستبيان والملاحظة والوثائق. نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط والتحوف الموصوف ووصفا. نتائج هذا البحث هي:

أولاً، هناك تأثير إيجابي وهام في تمكين المعلمين من قبل المدير ضد إنتاجية المعلمين مع معامل الارتباط (ص) من 0.740 ومعامل التحديد (2R) من 0.548. ويظهر تأثير الاتجاهات التي كتبها معادلة الانحدار $Y = 10,677 + 44,716X$ يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة المعلمين تمكين مديري المدارس من قبل (1X) سيتبعه زيادة في إنتاجية تعليم (Y) من 0.677 نقطة.

ثانياً، هناك تأثير إيجابي هام على إنتاجية التعليم والكفاءة التربوية مع معامل الارتباط (ص) من 0.678 ومعامل التحديد (2R) من 0.459. ويظهر تأثير الاتجاهات التي كتبها معادلة الانحدار $Y = 24,442 + 2788X$ يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة الكفاءة التربوية (X2) سيتبعه زيادة في إنتاجية التدريس والتعليم (Y) من 0.788 نقطة.

ثالثاً ، هناك تأثير إيجابي وهام على تمكين المعلمين من قبل المدير وكفاءة تعليمية في وقت واحد على تعليم الإنتاجية. معامل الارتباط هو 0.791 في حين أن معامل التحديد هو 62.5٪. معادلة الانحدار $Y = 791,14 + 20,413X$ من هذه

المعادلة يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة تمكين المعلمين من قبل المدير المدارس (X1) والكفاءة التربوية (X2) معا سيتبعه زيادة في إنتاجية التدريس (ص) من 0.889 نقطة الكلمات الرئيسية: تمكين المعلم ، الكفاءة البعدويّة ، إنتاجية التدريس.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kidam
Nomor Induk Mahasiswa : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Studi Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kab. Bogor.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan institusi PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 15 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan,



Kidam

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis:

Pengaruh pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Studi Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam untuk memenuhi syarat- syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd)

Disusun Oleh:

Kidam

NIM: 152520151

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 15 Oktober 2018

Menyetujui :

Pembimbing I



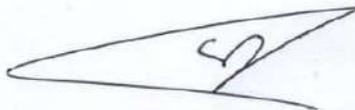
Dr. A. Zain Sarnoto, M.Pd.I, MA.

Pembimbing II



Dr. Edy Junaedi S, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

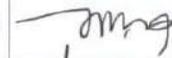
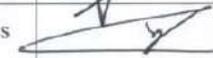
Judul Tesis:

Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi
Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah
Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor

Disusun oleh:

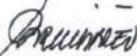
Nama : Kidam
Nomor Induk Mahasiswa : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal : Senin, 15 Oktober 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Anggota/ Penguji	
3	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/ Penguji	
4	Dr. A. Zain Sarnoto, M.Pd.I, MA.	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. Edy Junaedi S, M.Pd	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 15 Oktober 2018

Mengetahui :
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.
NIDN : 2127035801

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN*

1. Konsonan						
No.	Arab	Latin		No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak Dilambangkan		16	ط	Th
2	ب	B		17	ظ	Dz
3	ت	T		18	ع	‘
4	ث	Ts		19	غ	G
5	ج	J		20	ف	F
6	ح	<u>H</u>		21	ق	Q
7	خ	Kh		22	ك	K
8	د	D		23	ل	L
9	ذ	Dz		24	م	M
10	ر	R		25	ن	N
11	ز	Z		26	و	W
12	س	S		27	هـ	H
13	ش	Sy		28	ء	‘

14	ص	Sh		29	ي	Y
15	ض	Dh				

2. Vokal Pendek		3. Vokal Panjang		4. Diftong
a = كَتَبَ	Kataba	قَالَ = Ā =	Qâla	كَيْفَ = إِى = kaifa
i = سُئِلَ	su'ila	قِيلَ = إِى =	Qîla	
u = يَذْهَبُ	yazhabu	حَوْلَ = آو =	Haûla	

*Berdasarkan Keputusan bersama menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 158 tahun 1987 – nomor 0543/b/u/ 1987

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran – ajarannya . Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Institut PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A.
2. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si.
3. Ketua Program Studi Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I.
4. Dosen Pembimbing Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M. Pd.I., M.A. dan Dr. Edi Junaedi Sastradiharja, M. Pd.I. selaku Tesis yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

7. Umi Waheeda S. Ps. I., M. Si. Selaku Pembina Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School beserta keluarga besar Al Habib Saggaf bin Mahdi bin Sayikh Abu bakar bin Salim yang telah banyak membantu dan menyediakan fasilitas dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Kepala SMPN 1 Parung, Kepala SMPN 2 Parung, Kepala SMP AL Ashriyyah Nurul Iman, dan Kepala SMP Muhammadiyah 37 Parung beserta seluruh dewan guru yang dengan baik hati telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melaksanakan observasi sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Dewan guru dan Staf TU SMP AL Ashriyyah Nurul Iman yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian Tesis ini.
10. Ayahanda Bapak Sunarjo dan Ibunda Surtiyem, Kakanda Dirno, Ahmad Ruslan, Ananda Subur Widadi, serta istriku tercinta Umi Maftuhah dan anak-anak kami Muhammad Sholahuddin, Zalfa Hasna Tsaqif, Shafiyatun Nufus yang telah banyak memberikan motivasi demi kelancaran penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini namun dengan tidak mengurangi rasa hormat kami tidak dapat menyebutkan satu persatu.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengahrapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, September 2018

Penulis

Kidam

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Pernyataan Keaslian Tesis.....	v
Halaman Persetujuan Pembimbing	vi
Halaman Pengesahan Penguji	vii
Pedoman Transliterasi	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II Kajian Pustaka dan Tinjauan Teori	
A. Landasan Teori	
1. Produktivitas Mengajar.....	11
a. Hakikat Produktivitas	11
b. Pengukuran Produktivitas	15
c. Sumber Kriteria Rasio Produktivitas	20
d. Aplikasi Produktivitas Dalam Pendidikan.....	21
e. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Mengajar.....	28

f. Prinsip-Prinsip Mengajar.....	33
g. Produktivitas Dalam Perspektif Al Quran dan Hadits.....	38
2. Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah.....	42
a. Hakikat Pemberdayaan Guru.....	42
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
c. Pemberdayaan Dalam Perspektif Al Quran dan Hadits.....	58
3. Kompetensi Paedagogik Guru.....	60
a. Hakikat Kompetensi Paedagogik.....	60
b. Komponen Kompetensi Paedagogik.....	65
c. Kompetensi Paedagogik dalam Perspektif al Quran dan Hadits.....	67
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	71
C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian	76
D. Hipotesis.....	79
BAB III Metode Penelitian	
A. Populasi dan Sampel	83
B. Sifat Data	89
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	91
D. Instrument Data	92
E. Jenis Data Penelitian	93
F. Sumber Data	93
G. Teknik Pengumpulan Data	94
H. Teknik Analisis Data.....	111
I. Waktu dan Tempat Penelitian	119
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	121
B. Analisis Butir Instrumen	127
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian	177
D. Uji Prasyarat Analisis Data.....	185
E. Uji Hipotesis Penelitian.....	193
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	201
BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	205
B. Implikasi	206
C. Saran	207

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1	Organisasi yang Diberdayakan dan Yang Tak Diberdayakan ...	52
Tabel. 3.1	Ukuran dan Sebaran Sampel.....	89
Tabel. 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y.....	96
Tabel. 3.3	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	99
Tabel. 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1.....	102
Tabel. 3.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Tabel. 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2.....	106
Tabel. 3.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	109
Tabel. 4.1	Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel X1.....	128
Tabel. 4.2	Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel X2.....	144
Tabel. 4.3	Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Y.....	145
Tabel. 4.4	Data Deskriptif Variabel Y.....	177
Tabel. 4.5	Data Frekuensi Variabel Y.....	179
Tabel. 4.6	Data Deskriptif Variabel X1.....	180
Tabel. 4.7	Data Frekuensi Variabel X1.....	182
Tabel. 4.8	Data Deskriptif Variabel X2.....	183
Tabel. 4.9	Data Frekuensi Variabel X2.....	184
Tabel. 4.10	Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1.....	186
Tabel. 4.11	Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X2.....	187
Tabel. 4.12	Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X2.....	188
Tabel. 4.13	Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	188
Tabel. 4.14	Anova Y atas X1.....	189
Tabel. 4.15	Anova Y atas X2.....	190
Tabel. 4.16	Rekapitulasi Hasil uji Linieritas Persamaan Regresi.....	190
Tabel. 4.17	Rekapitulasi Hasil uji Homogenitas Varians Kelompok.....	193
Tabel. 4.18	Koefisien Korelasi ($\rho_{y \cdot 1}$).....	194
Tabel. 4.19	Koefisien Determinasi ($\rho_{y \cdot 1}$).....	195

Tabel. 4.20	Koofisien Regresi ($\rho_{y.1}$).....	195
Tabel. 4.21	Koofisien Korelasi ($\rho_{y.2}$).....	196
Tabel. 4.22	Koofisien Determinasi ($\rho_{y.2}$).....	197
Tabel. 4.23	Koofisien Regresi ($\rho_{y.2}$).....	197
Tabel. 4.24	Koofisien Korelasi Ganda ($R_{y.1.2}$).....	199
Tabel. 4.25	Koofisien Determinasi ($R_{y.1.2}$).....	199
Tabel. 4.26	Koofisien Regresi ($R_{y.1.2}$).....	200
Tabel. 4.27	Rekapitulasi Hasil Uji Koofisien Korelasi.....	201
Tabel. 4.28	Rekapitulasi Hasil Uji Koofisien Determinasi.....	201
Tabel. 4.29	Rekapitulasi Hasil Uji Koofisien Regresi.....	201

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	29
Gambar 2.2	Lingkaran Pemberdayaan.....	51
Gambar 2.3	Tahapan Proses Pemberdayaan	54
Gambar 2.4	Kerangka Berfikir.....	79
Gambar 3.1	Perencanaan Penelitian	91
Gambar 4.1-4.90	Analisis Butir Instrumen Penelitian	131-161
Gambar 4.91	Gambar Posisi Skor Empirik Variabel Y.....	177
Gambar 4.92	Gambar Histogram Variabel Y.....	178
Gambar 4.93	Gambar Posisi Skor Empirik Variabel X1.....	180
Gambar 4.94	Gambar Histogram Variabel X ₁	182
Gambar 4.95	Gambar Posisi Skor Empirik Variabel X2.....	183
Gambar 4.96	Gambar Histogram Variabel X ₂	184
Gambar 4.97	Uji Asumsi <i>Heteroskedastisitas</i> Regresi Y Atas X ₁	190
Gambar 4.98	Uji Asumsi <i>Heteroskedastisitas</i> Regresi Y Atas X ₂	191
Gambar 4.99	Uji Asumsi <i>Heteroskedastisitas</i> Regresi Y Atas X ₁ Dan X ₂ ...	192

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A: Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran B: Surat izin Penelitian
- Lampiran C: Surat Penugasan Pembimbing
- Lampiran D: Form Bukti Bimbingan Tesis
- Lampiran E: Kuisisioner Penelitian
- Lampiran F: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran G: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran H: Hasil Angket Penelitian
- Lampiran I: Output SPSS
- Lampiran J: Tabel-Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pranata sosial yang sangat penting bagi terciptanya kehidupan masyarakat yang demokratis, harus diberdayakan bersama pranata hukum, pranata sosial budaya, ekonomi, dan politik. Namun fakta menunjukkan bahwa pranata pendidikan masih terlalu lemah sehingga belum mampu membangun masyarakat belajar. Masyarakat belajar ditandai dengan besarnya perhatian serta partisipasi semua elemen masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan sebagai suatu gerakan rekonstruksi sosial. Akibatnya, masalah-masalah kemasyarakatan yang muncul, seperti desintegrasi sosial, konflik antar etnis, kriminalitas, penyalahgunaan obat terlarang, pola hidup konsumtif dan hedonistik tidak dapat ditangani segera secara tuntas. Oleh karena itu, untuk pelaksanaan otonomi pendidikan saat ini dan masa yang akan datang perlu dibangun dan dikembangkan sistem pendidikan nasional atas dasar kesadaran kolektif bangsa dalam rangka ikut memecahkan berbagai permasalahan sosial yang dihadapi bangsa Indonesia.

Salah satu perubahan mendasar dari reformasi pendidikan adalah lahirnya UU No 22 tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dan juga UU guru dan dosen No 14 tahun 2005. Undang-Undang tersebut membawa perseptif baru yang sangat revolusioner dalam

kaitanya dengan sektor pendidikan dan juga mendorong pendidikan sebagai urusan publik dan urusan masyarakat secara umum dengan membatasi kewenangan pemerintah baik dalam kebijakan kurikulum, manajemen maupun bermacam kebijakan pengembangan institusi pendidikan itu sendiri. Arah reformasi pendidikan di awal abad ke-21 adalah demokratisasi dalam pengembangan dan pengelolaan pendidikan, didukung oleh masyarakat sebagai kontributor penyelenggaraan pendidikan.

Perbaikan sektor pendidikan tidak hanya dalam jalur pendidikan umum, tapi semua jalur dan jenjang pendidikan, bahkan upaya advokasi untuk jalur pendidikan yang dikelola oleh beberapa departemen teknis, dengan tuntutan *social equity* sangat kuat yang tidak hanya disuarakan oleh Departemen terkait sebagai otoritas pengelola jalur pendidikan tersebut, tetapi juga oleh para praktisi dan pengambil kebijakan dalam pembangunan sektor pembinaan sumber daya manusia, karena semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan merupakan unsur-unsur yang memberikan kontribusi terhadap rata-rata hasil pendidikan secara nasional. Dengan demikian, kelemahan proses dan hasil pendidikan dari sebuah jalur pendidikan akan mempengaruhi indeks keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

Bersamaan dengan hal tersebut, prestasi pendidikan di Indonesia tertinggal jauh, baik di tingkat dunia maupun di bawah negara-negara Asia lainnya, seperti Singapura, Jepang, dan juga Malaysia. Berdasar atas peringkat versi OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) tertanggal 28 April 2016 Indonesia berada di posisi 57 dari total 65 negara. Sedangkan di wilayah ASEAN berdasarkan system pendidikannya, Indonesia masih berada di bawah Malaysia.¹ Dari hasil tes dan evaluasi PISA (*Programme For International Students Assesment*) 2015 performa siswa-siswi Indonesia masih tergolong rendah. Berturut-turut rata-rata skor pencapaian siswa-siswi Indonesia untuk sains, membaca, dan matematika berada diperingkat 61, 62, 63 dari 69 negara yang dievaluasi.² Padahal Indonesia saat ini telah menjadi bagian dari masyarakat dunia yang sudah tidak dapat dihindari. Indonesia sekarang menjadi bagian dari kompetisi masyarakat dunia. Jika tidak menjadi pemenang, maka kita akan jadi yang kalah dan tertinggal dari masyarakat lainnya, khususnya dalam meraih pasar dan peluang kesempatan kerja yang tidak dibatasi oleh garis wilayah kenegaraan, tapi bergerak kian meluas, dan sekarang dimulai dari masyarakat ekonomi Asia dan hal tersebut akan berkembang menjadi wilayah dunia. Oleh karena itu menurut sebagian pakar, penyiapan sumber

¹Rahmansyah, <https://kabarrantau.com>, diakses pada Selasa, tanggal 3 Oktober 2017 pukul 21.20 Wib.

²Indriani, <https://m.antaranews.com>. Diakses pada Ahad, 15 Oktober 2017 pukul 08.34 wib.

daya manusia yang berkualitas menjadi sebuah keharusan yang mesti menjadi perhatian dalam sektor pendidikan.³

Sumber daya manusia dalam pendidikan yakni guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Produktivitas mengajar menjadi factor penentu bagi terwujudnya kualitas pendidikan yang baik. Dalam hal ini, produktivitas mengajar di Kabupaten Bogor masih sangat jauh dari harapan. Hal ini disampaikan oleh Kepala Bidang Pendidikan Dasar Kabupaten Bogor, yang menyebutkan bahwa pada tahun 2015 hasil penilaian kinerja guru Kabupaten Bogor memiliki limit hampir 5,6 dengan hasil uji kompetensi guru. Lebih lanjut Kabid Dikdas menuturkan hal ini terjadi karena uji kompetensi guru dilakukan dengan system komputerisasi dengan objektivitas tinggi, sedangkan penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah yang disinyalir masih bernuansa subjektivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas guru masih jauh dari harapan. Beberapa hal yang disinyalir menjadi factor masih minimnya produktivitas guru diantaranya adalah adanya perubahan-perubahan kurikulum dari pemangku kebijakan dalam hal ini adalah pemerintah.

Perubahan kurikulum di Indonesia bukanlah hal yang baru. Sejak proklamasi kemerdekaan Indonesia sudah kerap kali kurikulum berkembang dan mengalami proses revolusi dari yang semula dipengaruhi oleh kepentingan atas kependudukan Jepang yang juga menggantikan kolonialisme Belanda. Setelah Indonesia merdeka pun kurikulum telah mengalami beberapa perubahan, yaitu 1947, 1952, 1964, 1975, 1984, 1994, 2004, dan tahun 2006.⁴ Tidak berhenti sampai di situ saja pada tahun 2013 pemerintah kembali meluncurkan kurikulum baru yaitu kurikulum 2013. Kurikulum tersebut telah mengalami beberapa perubahan hingga pada akhirnya pemerintah mengeluarkan kurikulum baru yang dikenal dengan kurikulum nasional, walaupun sebagian besar masyarakat masih menyebutnya dengan kurikulum 2013.

Diantara faktor-faktor penyebab begitu dinamisnya kurikulum di Indonesia antara lain faktor politik, pertahanan dan keamanan, sosial budaya, ekonomi, dan terlebih kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari sini dapat kita ketahui bahwasannya kebijakan pemerintah dalam hal perubahan kurikulum yang diterapkan dalam kurun waktu tertentu secara langsung menuntut guru untuk secepat mungkin mengikuti alur yang diharapkan oleh pemerintah.

Perubahan kurikulum juga memunculkan banyaknya problematika yang terjadi dengan guru yang menjadi pelaksana dalam proses belajar

³ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2002, hal. 2.

⁴ Sholeh Hidayat, *Pengembangan Kurikulum Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hal.1.

mengajar justru banyak yang kurang memahami serta mengalami kesulitan. Pada pelaksanaan kurikulum saja dikatakan oleh wakil menteri pendidikan dan kebudayaan Bidang Pendidikan kala itu Musliar Kasim bahwa pemahaman yang dimiliki guru ada yang harus ditingkatkan karena tidak sesuai dengan harapan, namun tidak terlalu jelek.⁵ Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Sulistiyo mengatakan guru belum paham mengenai kompetensi inti dan kompetensi dasar. Guru juga belum siap dengan pendekatan integratif karena memerlukan perubahan paradigma mengajar guru. Penilaian proses dan hasil pembelajaran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, menjadikan kurikulum tidak lugas sehingga sukar dimengerti para guru.⁶

Belum lagi masalah proses pembelajaran yang dapat diselesaikan sampai tuntas, timbul masalah baru di luar ranah pedagogik, namun masih menjadi salah satu kewajiban yang harus dikerjakan oleh guru yaitu banyak terjadi kekerasan dalam dunia pendidikan. Misalnya kasus penganiayaan seorang guru SMP di Kota Pangkal Pinang, Bangka Belitung. Kejadian tersebut berawal saat guru sedang mengajar merasa tersinggung atas panggilan sang murid tanpa menyertakan kata yang sesuai, akibat penganiayaan tersebut korban sempat menjalani perawatan di IGD RSUD Kota Pangkal Pinang. “Ini sudah masuk kategori penganiayaan berat, karena tidak sekedar ditampar, tetapi siswa pun dibenturkan kepalanya ke dinding. Diduga akibat benturan tersebut, ananda korban mengalami sakit di kepala,” kata Komisioner KPAI bidang pendidikan Retno Listyarti.⁷ Padahal Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) nyata-nyata telah secara tegas melarang setiap bentuk kekerasan, seperti memastikan tidak adanya buku pelajaran yang memuat nilai-nilai yang permisif terhadap kekerasan bahkan dalam kurikulum pun menjadikan karakter anti-kekerasan sebagai salah satu aspek penilaian.⁸ Guru yang seharusnya menjadi orang tua kedua bagi siswa tidak lagi bisa memberikan rasa aman dalam proses perkembangan individu peserta didik. Hal ini seolah memberikan bukti bahwa produktivitas mengajar belum terlaksana dengan baik sesuai dengan koridor yang ditetapkan. Padahal ketika guru bekerja dengan profesional sesuai dengan prosedur, seharusnya menunjukkan sikap kepribadian yang patut dijadikan teladan sehingga mampu membentuk

⁵ Neneng Zubaidah, “Implementasi Kurikulum 2013, Banyak Guru Gagal Paham”, dalam <http://nasional.sindonews.com/read/825173/15/implementasi-kurikulum-2013-banyak-guru-gagal-paham-1389273818> Diakses pada Kamis, 5 Oktober 2017, 22:43 wib.

⁶ Neneng Zubaidah, “Implementasi Kurikulum 2013, Banyak Guru Gagal Paham”, Diakses pada Kamis, 5 Oktober 2017, 22:48 wib.

⁷ Ya`cob Billiocta, <https://m.merdeka.com/kasuspenganiayaan> diakses pada Senin, 20 November 2017 pukul 24.05 wib.

⁸ Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), *Panduan Sekolah dan Madrasah Ramah Anak*, Jakarta: Erlangga, 2016, hal.176.

karakter siswa dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Kalau melihat hasil survei yang dilakukan oleh UNICEF pada 2006, 90% guru di Indonesia menghukum murid-muridnya dengan cara menyetrap dan membentak, sedangkan 47% menghukum murid-muridnya untuk membersihkan WC. Padahal kekerasan sekecil apa pun dapat menimbulkan pengaruh psikologis bagi anak-anak.⁹

Pada kasus lain seringkali kenakalan yang dilakukan peserta didik akan mengarah kepada seberapa baik kinerja yang ditunjukkan oleh seorang guru. Ketika terjadi tawuran antar pelajar baik pada saat jam belajar atau pun di luar jam belajar, maka semua akan menilai bagaimana peran guru dalam memberikan tauladan dan mencurahkan perhatian kepada siswanya sehingga bisa terjadi saling serang antar sekolah. Pihak sekolah saat ini seakan sibuk untuk mengejar target kelulusan yang setiap tahun peraturannya selalu direvisi pemerintah. Akibatnya guru akhirnya dianggap gagal untuk melatih emosional para siswa, yang kemudian disalurkan di luar sekolah dengan aksi tawuran, bahkan belakangan ini masyarakat dikejutkan dengan perkelahian ala gladiator yang menewaskan Ahmad Raih Syahdan bin Ilyas (16 tahun) siswa SMP Islam Asy Syuhada Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Kepala Polsek Rumpin Komisaris Surdin Simangunsong mengatakan peristiwa terjadi pada jumat, 24 November 2017. Duel ala gladiator SMP di Rumpin dengan formasi tiga orang lawan tiga orang. Duel ala gladiator itu digunakan oleh siswa kedua SMP di Rumpin sebagai ajang tawuran.¹⁰

Dari beberapa peristiwa di atas harus kita cermati dengan seksama bahwa, yang ada pada diri guru sebagai imbas dari perubahan kurikulum yang begitu dinamis membuat guru lebih memilih melaksanakan kegiatan administrasi kelas saja dari pada memberikan perhatian yang lebih kepada peserta didik. Bisa juga mungkin ada beberapa guru yang tidak melaksanakan perencanaan pelaksanaan pembelajaran dengan baik sehingga membuat sebagian siswa tidak merasa terlibat dalam proses kegiatan belajar mengajar yang seharusnya bertumpu pada siswa.

Pembelajaran yang berfokus pada peserta didik *student center* merupakan perlawanan istilah pembelajaran lama yakni *teacher center*. Istilah *teacher center* sudah lama dikenal oleh dunia pendidikan Indonesia karena menjadi kritik utama pada saat proses kegiatan belajar berlangsung. Peranan guru yang begitu dominan di kelas adakalanya memberikan andil yang besar terhadap perilaku siswa untuk tetap diam dan cermat mendengarkan apapun yang disampaikan guru. Seolah tidak ada celah untuk memberikan pendapat atas materi yang disampaikan serta

⁹ Joko Wahyono, *Cara Ampuh Merebut Hati Murid*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 25.

¹⁰ Yusuf Asyari, <https://www.jawapos.com>, Diakses pada Ahad, 26 November 2017, 09.05. wib.

menganggap bahwa guru adalah segalanya dalam proses kegiatan belajar mengajar. Peran guru pada saat ini tergantikan oleh model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan dengan mengandalkan sistem manajemen berbasis kelas dimana guru tidak hanya bertugas mengajar namun juga menjadi manajer di dalam kelasnya. Tugas berat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran memerlukan kompetensi guru yang bisa diandalkan.

Kompetensi guru harus terus ditingkatkan. Secara umum tugas guru sebagai profesi meliputi tiga hal yaitu mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan serta mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan serta mengembangkan ilmu pengetahuan; sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk bekal kehidupan siswa.¹¹ Arief Rahman menyebutkan kriteria guru yang baik harus sesuai dengan rumus 3A, yakni *Attendance* (kehadiran), *Attitude* (sikap), dan *Achievement* (prestasi).¹² Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.

Salah satu kompetensi guru yang harus dikuasai adalah kompetensi paedagogik. Seorang guru harus mampu mengembangkan strategi dan gaya mengajar dalam kelas. Guru berkewajiban menjadikan proses belajar mengajar menjadi sesuatu yang menyenangkan bagi siswa, sekaligus menjadi sarana bagi penyampaian ilmu pengetahuan. Perlu diingat bahwa keberhasilan seorang murid dalam proses pembelajaran sangat bergantung kepada guru yang mengajar. Guru juga harus memahami dengan baik setiap karakter serta bakat peserta didik agar perkembangannya bisa berjalan dengan maksimal.

Selain harus menguasai kompetensi, guru hendaknya selalu pro aktif dalam setiap kegiatan yang berada di sekolah. Guru tidak hanya sekedar mengajar di kelas lalu pulang tanpa ada perhatian terhadap kemajuan peserta didik. Bagi sebagian guru mengajar seolah-olah hanya sekedar rutinitas dan formalitas belaka tanpa usaha untuk memberikan kesan dan *atsar* yang lebih bagi perkembangan peserta didik. Pada akhirnya guru tidak merasa memiliki keberadaan organisasi, bahkan pada tingkat yang lebih fatal guru acuh dan tidak bertanggung jawab terhadap kemajuan perkembangan peserta didik. Berawal dari hal tersebut, Akhir-akhir ini peredaran miras dan narkoba di kalangan pelajar sudah sangat memprihatinkan. Hal tersebut diutarakan oleh Wakil Ketua Komisi VIII DPR Sodik Mudjahid, beliau mengaku prihatin dengan kabar siswi SMP

¹¹Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 1.

¹² Ukim Komarudin, *Arief Rahman: Guru*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 78.

mabuk berat di Babakan Madang Kabupaten Bogor. Sodik menyebut peredaran miras dan narkoba di kalangan pelajar sudah sangat memprihatinkan sehingga harus diawasi ekstra. “Soal miras, narkoba, dan pornografi sudah amat sangat memprihatinkan di kalangan pelajar, tapi *stakeholder* belum sebanding sikap dan perhatiannya terhadap situasi kondisi tersebut,” ujar Sodik melalui pesan singkat.¹³ Berangkat dari kasus tersebut seorang guru hendaknya selalu berusaha mencurahkan segala kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya agar peserta didik terjaga dan akhirnya berhasil menempuh pendidikan untuk meraih masa depan. Dalam hal ini guru harus diberdayakan oleh kepala sekolah.

Pemberdayaan guru mutlak dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap semua aktivitas yang terjadi di sekolah baik itu guru maupun siswa. Berdasarkan peraturan pemerintah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.¹⁴ Guru harus diberdayakan, mereka harus diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih serta harus diberi kesempatan untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai guru adalah kompetensi paedagogik. Seorang guru harus bisa menguasai strategi atau gaya dalam mengelola proses pembelajaran dan memahami peserta didik serta mampu mengembangkan kurikulum. Kenyatannya guru masih banyak yang menganggap bahwa tugas mereka hanya sekedar mengajar. Guru tidak dilibatkan secara penuh dalam setiap pengambilan keputusan yang berdampak pada kurangnya tanggung jawab terhadap seluruh program sekolah dan tidak merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas guru masih jauh dari harapan.

Produktivitas mengajar merupakan hal yang sangat penting dalam upaya memajukan pendidikan disuatu negara termasuk Indonesia. Kemajuan suatu negara sangat bergantung dari kualitas pendidikan masyarakat yang diterima ketika menempuh pendidikan di sekolah. Kualitas pendidikan sangat bergantung dari kualitas guru. Guru menjadi ujung tombak bagi keberhasilan pendidikan. Bagaimanapun canggihnya desain kurikulum tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dalam hal ini guru, maka tidak akan menghasilkan lulusan yang kompetitif. Guru diharapkan mampu menjalankan tugas serta fungsinya yakni menghasilkan *out put* lulusan yang mampu bersaing di era globalisasi dan

¹³ Aditya Mardiasuti, <https://m.detik.com/news>. Diakses pada Senin, 20 November 2017, pukul 23.21 wib.

¹⁴ Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 46.

perkembangan zaman. Pendidikan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul akan menjadikan sebuah bangsa mampu bersaing, bahkan menjadi pemenang di pentas persaingan global.

Kenyataannya produktivitas guru masih jauh dari harapan hal ini disebabkan pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru belum maksimal. Di sisi lain kompetensi paedagogik guru juga masih perlu ditingkatkan hal tersebut terbukti dari hasil penilaian uji kompetensi guru yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan system komputerisasi tidak sinergis dengan penilaian guru dari kepala sekolah.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “PENGARUH PEMBERDAYAAN GURU OLEH KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PAEDAGOGIK GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS MENGAJAR (Studi: Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor).”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang disinyalir berpengaruh terhadap produktivitas mengajar pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung sebagai berikut :

1. Kualitas pendidikan Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain.
2. Kebijakan kurikulum yang cepat berubah untuk menyesuaikan program pemerintah .
3. Kekerasan dalam dunia pendidikan membuat guru lebih memilih posisi aman.
4. Kepribadian dan sikap guru belum bisa dijadikan tauladan.
5. Perubahan paradigma mengajar guru.
6. Guru kurang diberdayakan.
7. Kompetensi paedagogik guru belum berpengaruh bagi produktivitas mengajar.
8. Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah belum maksimal
9. Produktivitas mengajar masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah:”Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap

Produktivitas Mengajar.” Dengan demikian yang menjadi objek penelitian adalah guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama di Komisariat Parung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap produktivitas mengajar?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap produktivitas mengajar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap produktivitas mengajar.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap produktivitas mengajar.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menguatkan terhadap teori-teori yang sudah ada sebelumnya dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulisan karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variable-variabel dalam penelitian ini.

b. Manfaat Pragmatis

Secara pragmatis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bermakna, bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan kinerja kepala sekolah terutama dalam pemberdayaan guru dalam meningkatkan produktivitas mengajarnya. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk

meningkatkan kinerja dan produktivitasnya yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik.

Kemudian hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para pembuat kebijakan dalam bidang pendidikan, bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan dibidang pengembangan kemampuan atau kompetensi guru sehingga dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar. Bagi Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam mengoptimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugas di sekolahnya. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi produktivitas mengajar terutama dalam peningkatan kompetensi paedagogik guru . Bagi MGMP Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan produktivitas mengajarnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Mengajar

a. Hakekat Produktivitas

Sebuah organisasi atau lembaga tentunya digerakan oleh aktivitas sekelompok manusia yang menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan kompetensi dibidangnya masing-masing. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam pelayanan pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini guru sebagai motor penggerak roda kegiatan di sekolah. Kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi akan menjadi baik apabila dipimpin dan dikelola dengan tepat. Kepala sekolah berkewajiban memimpin dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki satuan pendidikan, untuk itu harus memahami dengan baik manajemen sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini guru merupakan masalah yang cukup kompleks, karena di dalamnya berkaitan banyak hal seperti administrasi, hukum, dan perundangan atau permendikbud, psikologi perkembangan, perhitungan kebutuhan, penentuan kompensasi, konseling siswa, dan tentunya metodologi pembelajaran yang baik. Permasalahan keseluruhan aspek yang tersebut di atas harus dipahami dan dikuasai secara terpadu terutama bagi kepala sekolah.

Hal utama dalam pengembangan guru adalah tingkat produktivitas sebagai upaya meningkatkan pelayanan pembelajaran kepada peserta didik. Pada satuan pendidikan guna meningkatkan

produktivitas memerlukan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi guru agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Untuk dapat meningkatkan produktivitas mengajar guru pada satuan pendidikan tidak cukup dengan kerja keras saja, tetapi lebih dari itu guru juga harus bekerja dengan cerdas. Harapannya, pendidikan pada saat ini menuntut guru untuk memberikan pelayanan pembelajaran lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kompetensi peserta didik dan pada akhirnya dapat menghasilkan lulusan (*output*) yang berdaya saing. Dengan demikian tingkat produktivitas dalam dunia manajemen berbasis sekolah dapat diukur dari rasio *output* (lulusan) berbanding dengan *input* (sumber daya) dalam pengelolaan pelayanan pendidikan. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks produktivitasnya (IP).

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang lebih sering dipakai untuk perencanaan pembangunan industri secara khusus, dan perencanaan pengembangan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya. Pandangan ini berlanjut pada permasalahan produksi dan ekonomi, beberapa tahun terakhir teori produktivitas juga digunakan dari sudut pandang sosiologi. Dalam pandangan sosiologi ini, bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan warga masyarakatnya termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri, seperti guru di dalam satuan pendidikan.

Menurut Wirawan produktivitas (*productivity*) adalah rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*) yang mengukur efektivitas dan efisiensi dari produksi. *Output* atau keluaran merupakan produksi sedangkan *input* (masukan) meliputi peralatan, tanah, modal, teknik produksi, manajemen, dan lainnya.

Pendapat lain menyebutkan, seperti yang dikutip dari Rusli Syarif² mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil, sedangkan secara umum produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa produktivitas kerja

¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015, hal. 477.

² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 219.

merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per-satuan waktu³. Menurut Blocher, Chen, Lin dalam Suparno Eko Widodo⁴, Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dengan berapa *input* yang dibutuhkan untuk memproduksi *output* tersebut. George J. Washin mengemukakan pendapatnya yang dalam Mila Badriah⁵, produktivitas mengandung dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas, dimana efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat layanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Menurut Husain Umar dalam Suparno Eko Widodo⁶, Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Rumus produktivitas dapat digambarkan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektifitas menghasilkan } output}{\text{Efisiensi menggunakan } input}$$

Sedangkan menurut Sinungan dalam Suparno Eko Widodo produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Pendapat tersebut dikembangkan dalam buku *Produktivitas Apa dan Bagaimana* yang menyatakan produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi⁷.

Terdapat tiga jenis kategori produktivitas dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, yaitu⁸:

- 1) Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang sama.

³ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 282.

⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 219.

⁵ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 183.

⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 219.

⁷ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 183.

⁸ Farid Poniman, Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015, hal. 108.

- 2) Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang lebih sedikit.
- 3) Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan yang jauh lebih besar diperoleh dengan sumber daya (*input*) yang relatif sama.

Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo dalam Suparno Eko widodo⁹, produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dari pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik pengertian secara umum bahwa produktivitas adalah hasil (*output*) dari suatu aktivitas yang ada dalam sebuah organisasi baik berupa barang ataupun jasa berbanding dengan segala sumber daya (*input*) yang digunakan dalam rangka ketercapaian hasil yang diharapkan.

Ada dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam aktivitas produksi adalah adanya efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini berarti suatu kemampuan untuk dapat menghasilkan lebih daripada jumlah masukan yang paling minimum. Dalam pandangan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan efisiensi menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang ada tanpa harus melakukan penambahan namun dapat menghasilkan produk yang berupa kelengkapan administrasi atau jasa atas pelayanan proses belajar mengajar dikelas lebih banyak atau lebih baik. Sedangkan efektifitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran dapat dicapai atau tidak.

Dari pemaparan diatas maka yang dimaksud dengan produktivitas mengajar pada penelitian ini adalah ketercapaian seorang guru dalam menghasilkan produk atau jasa dalam pembelajaran, dengan mengoptimalkan sumber daya (*input*), yang digunakan untuk tercapainya lulusan (*output*) dengan kualitas yang baik yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

b. Pengukuran Produktivitas

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwasannya produktivitas dapat diketahui sebagai perbandingan atau rasio antara hasil kegiatan atau keluaran (*output*) dengan sumber daya (*input*) yang digunakan untuk mewujudkan hasil tersebut. *Input* adalah segala daya yang

⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 219.

digunakan demi mewujudkan hasil (*output*) baik produk ataupun jasa layanan yang mengakibatkan terjadinya penambahan nilai dalam total biaya produksi. Sedangkan *output* adalah seluruh keluaran yang bisa berbentuk produk atau jasa sehingga dapat memberikan nilai tambah yang diperoleh¹⁰. Pada satuan pendidikan yang dapat dimasukkan dalam kategori hasil berupa jasa dapat tercermin dari sikap pelayanan yang ditunjukkan oleh guru di kelas. Sementara administrasi guru berupa seluruh perangkat pembelajaran yang dihasilkan oleh guru juga dikatakan sebagai hasil (*output*).

Berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia, maka produktivitas tenaga kerja dapat dihitung dari total yang dikeluarkan untuk penggunaan tenaga kerja atau *labor cost* terhadap nilai *output* yang diperoleh atau bisa juga dihitung dari rata-rata jumlah *output* yang dapat dihasilkan oleh setiap tenaga kerja atau dihitung dari biaya yang dikeluarkan untuk penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja langsung ataupun tak langsung¹¹. Dengan demikian pada sebuah organisasi khususnya satuan pendidikan dengan menggunakan acuan produktivitas sebuah perusahaan sangatlah penting memandang keberadaan sumber daya manusia sebagai pemegang peranan kunci dalam proses pencapaian dan produktivitas yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan.

Keberadaan beberapa faktor yang mendukung peningkatan produktivitas pada guru di satuan pendidikan seperti tersedianya media pembelajaran, kelas bertaraf internasional dengan menggunakan meubeler yang sangat memadai, pendapatan yang tinggi, serta teknologi mumpuni yang digunakan bisa menghasilkan *output*, akan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia dan optimalisasi dari penggunaan sumber daya manusia itu sendiri. Perlunya pengukuran produktivitas disebabkan oleh karena terjadinya perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas tersebut dapat dievaluasi. Guru sebagai pengajar di dalam kelas akan dihadapkan dengan banyaknya permasalahan baik dalam segi kognitif, psikomotorik, ataupun afektif peserta didik, sehingga pada satu tahun pelajaran berjalan seringkali seorang guru mengalami masalah penurunan produktivitasnya. Sering kali juga terdapat guru yang terdorong motivasinya sehingga terjadi peningkatan *performance* yang terjadi di seputar pelaksanaan kalender pendidikan tahunan. perubahan-perubahan yang dialami oleh guru inilah yang dikatakan sebagai perubahan produktivitas. Maka

¹⁰ Farid Poniman, Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015, hal. 109.

¹¹ Farid Poniman, Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*,... hal. 109.

pengukuran produktivitas seharusnya bersifat prospektif dan dapat digunakan untuk memberi masukan dalam rangka pembuatan keputusan yang strategis.

Blocher dalam Suparno Eko Widodo¹² menjelaskan bahwa ukuran produktivitas bisa dilihat dengan dua cara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial. Produktivitas operasional adalah rasio unit output terhadap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik. Produktivitas finansial juga merupakan rasio unit output dengan unit input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang. Mengukur suatu produktivitas bisa kita gunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar, dan sisa lainnya. Dikutip dari Sinungan¹³ menjelaskan bahwa bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Dalam mengukur tingkat produktivitas ada dua jenis tingkat perbandingan rumus, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial¹⁴. Keduanya sama-sama digunakan untuk melakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki kualitas atas perubahan produktivitas yang terjadi pada sebuah organisasi.

1) Pengukuran Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas ini dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah. Karena yang diukur hanya produktivitas satu input maka ukuran tersebut dinamakan ukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*)¹⁵. Dengan menggunakan pembilangnya adalah output yaitu jumlah unit yang diproduksi seperti jam tenaga kerja, atau sumber daya input tertentu yang digunakan sehingga melahirkan hasil keluaran atau output. Salah satu contoh adalah perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut¹⁶.

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 223.

¹³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,... hal. 225.

¹⁴ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 183.

¹⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 224

¹⁶ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 184.

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Keluaran}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

2) Pengukuran Produktivitas Total

Ukuran produktivitas yang memasukan seluruh komponen sumber daya input yang digunakan dalam produksi tersebut disebut sebagai produktivitas total¹⁷. Produktivitas total memberikan suatu ukuran produktivitas gabungan semua sumber daya input yang diperlukan.

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan Rumus diatas, Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus berikut :

$$P_t = \frac{Q_t}{L+C+R+Q}$$

Dengan Ketentuan :

- P_t = Produktifitas Total
- L = Faktor Masuk Tenaga Kerja
- C = Faktor Masuk Modal
- R = Masukan Barang Mentah dan barang dan yang dibeli
- Q = Faktor masukan barang yang beraneka ragam
- Q_t = Hasil Total

3) Manfaat Pengukuran Produktivitas

Perhitungan-perhitungan yang bersifat matematis pada rumusan di atas, dapat dideskripsikan dengan melihat nilai-nilai manfaat yang diperoleh dari langkah pengukuran tersebut. Kendati

¹⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 225.

menggunakan cara hitung sebuah perusahaan namun dalam kenyataannya pada manajemen modern manfaat dari pengukuran produktivitas juga dapat dirasakan oleh satuan pendidikan yang bertanggungjawab dalam hal pengembangan pembelajaran. Disebutkan oleh Gasperz dalam Mila Badriah¹⁸, manfaat pengukuran produktivitas bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber daya-nya untuk meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia.
- b. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberi prioritas tertulis yang dipandang dari sudut produktifitas.
- d. Perencanaan target produktivitas di masa mendatang dapat dibuktikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan kesenjangan produk (*production gap*) yang ada, diantaranya tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur (*productivity actual*).
- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas, diantaranya organisasi di perusahaan atau perusahaan sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional ataupun global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
- h. Pengukuran produktivitas menciptakan perkembangan produksi yang terus-menerus.
- i. Pengukuran produktivitas terus-menerus memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas untuk perusahaan dari waktu ke waktu.
- j. Pengukuran produktivitas memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan di suatu perusahaan.

¹⁸ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 188.

- k. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada orang-orang secara terus-menerus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja, setiap orang akan memberikan perhatian pada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.

4) Langkah-langkah Pencapaian Produktivitas

Menurut T. Hani Handoko¹⁹ dalam Mila Badriah, langkah-langkah untuk mencapai produktivitas adalah :

- a) Mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
- b) menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan hendaknya realistis dan mempunyai batas waktu.
- c) Mengembangkan rancana untuk mencapai tujuan.
- d) Mengimplementasikan rencana.
- e) Mengukur hasil-hasil.

Dengan langkah-langkah kebijakan yang ditempuh oleh perusahaan, tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.

c. Sumber Kriteria Rasio Produktivitas

Sumber-sumber produktivitas menurut H. Hadari Nawawi dan H. M.Martini Hadari²⁰ adalah sebagai berikut :

1. Penggunaan Pikiran
produktivitas Kerja di katakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara bekerja yang paling mudah.
2. Penggunaan tenaga jasmani
produktivitas dikatakan tinggi bilamana mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani atau rohani.
3. Penggunaan waktu
Semakin singkat jangak waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.
4. Penggunaan ruangan

¹⁹ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 190.

²⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 226.

5. Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personel yang bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar mandir lebih hemat.
6. Penggunaan Material atau bahan
Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik menurut Ravianto Dalam Suparno Eko Widodo²¹, maka harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Validitas

Ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat secara tepat menggambarkan perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.

2. Kelengkapan

Kelengkapan berkaitan dengan ketelitian seluruh output atau hasil yang didata dari input atau sumber yang digunakan, dapat diukur dan termasuk didalam rasio produktivitas tersebut.

3. Dapat dibandingkan

Produktivitas adalah ukuran relative dengan mengukur kemudian membandingkan sekarang dengan kemarin, bulan ini dengan bulan kemarin, tahun ini dengan tahun kemarin. Pentingnya pengukuran produktivitas terletak pada kemampuannya untuk dapat diperbandingkan antara periode dengan periode sehingga dapat dilihat apakah sumber sumber lebih efisien atau tidak dapat mencapai hasil.

4. *Inclusiveness*

Pengukuran produktivitas biasanya terpusat pada kegiatan produksi atau manufaktur, dan juga hanya terbatas pada beberapa unsur didalam kegiatan *manufacturing*. Oleh karena itu, pengukuran produktivitas haruslah dikembangkan pada kegiatan-kegiatan *nonmanufacturing* dalam organisasi termasuk pembelian, manajemen persediaan, pengendalian serta kegiatan dalam fungsi-fungsi organisasi.

5. *Timeliness*

Memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup tepat bagi manajer untuk mengambil suatu tindakan bila persoalan tersebut timbul. Pengukuran produktivitas dimaksudkan sebagai alat yang efektif bagi manajemen, sehingga harus dikomunikasikan pada setiap manajemen yang bertanggungjawab pada bidangnya dalam

²¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 227.

waktu yang secepat-cepatnya tetapi dalam batas yang masih praktis untuk dilakukan.

6. Keefektifan Ongkos

Pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan didalam organisasi. Sumber yang digunakan untuk melakukan pengukuran haruslah dipandang sebagai sumber baru dan di gunakan seefisien mungkin didalam mendapatkan ukuran.

d. Aplikasi Produktivitas dalam Pendidikan

Diberbagai kesempatan telah disampaikan penyelenggaraan pendidikan baik dari level satuan pendidikan dan lembaga-lembaga atau instansi pemerintah yang menaungi pendidikan nasional telah diatur oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Termasuk diantaranya adalah mengenai pendidik yang menjadi ujung tombak pelaksana kurikulum. Pendidik diartikan sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²² Lebih lanjut dijelaskan bahwa guru merupakan 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.²³

Kedudukan guru sebagai tenaga pengajar profesional memiliki kewajiban untuk meningkatkan martabat dan peran guru dalam fungsinya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dimaksud adalah tingkat efisiensi dan efektifitas guru mengajar, yaitu kesuksesan usaha seorang guru memproses masukan (*input*) peserta didik dalam satu kurun waktu dan pada jenjang pendidikan tertentu melalui proses pembelajaran yang efektif sehingga menghasilkan keluaran (*output*) peserta didik yang lebih baik. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa produktivitas guru dalam pendidikan dapat dilihat dari proses kegiatan belajar mengajar yang mampu memaksimalkan potensi siswa menjadi lulusan (*output*) yang memiliki kualitas lebih baik dari sebelumnya. Kualitas peserta didik dapat diketahui dengan memperhatikan tiga kemampuan dasar dalam aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif.

²² Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Ketentuan Umum Pasal 1.

²³ Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Ketentuan Umum Pasal 1.

Kualitas yang dicapai oleh peserta didik tidak dapat dilepaskan dari produktivitas seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al Qur`an Surat At Taubah ayat 105, dengan jelas menegaskan bahwasannya terdapat perintah bagi setiap manusia untuk bekerja dengan giat.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam implementasinya, tingkat intake (pengetahuan awal) peserta didik memiliki keberagaman antar satu dengan yang lainnya. Intake peserta didik pada awal memulai pembelajaran itulah yang dimaksudkan sebagai masukan (input) pada satuan pendidikan yang akan diproses dengan kegiatan belajar mengajar. Setelah peserta didik menyelesaikan program belajar mengajar dalam kurun waktu tertentu sesuai tingkat atau jenjang pendidikan, maka lulusan tersebut dapat dikatakan sebagai keluaran (output). Oleh karena itu, produktivitas pendidikan dapat dimaknai sama dengan produktivitas mengajar yang dalam bahasa sederhananya dapat diartikan sebagai usaha peningkatan kualitas lulusan secara optimal dengan sumber daya dan dana yang minimal.²⁴

Adapun hakikat mengajar dikemukakan para ahli sebagai “*teach*” atau mengajar dalam bahasa Inggris kuno, yaitu *taecan*, dimana asal kata ini berasal dari bahasa Jerman kuno (*old teutenic*), *taikjan* yang berasal dari kata dasar *teik* yang berarti memperlihatkan²⁵. Kata tersebut ditemukan juga dalam bahasa sansekerta, *dic*, yang dalam bahasa Jerman kuno dikatakan sebagai *deik*. Istilah mengajar juga (*teach*) juga berhubungan dengan token yang berarti tanda atau simbol. Kata token juga berasal dari bahasa Jerman Kuno, *taiknom*, yaitu pengetahuan dari *taikjan*. Dengan demikian, token atau teach secara historis memiliki keterkaitan. *Teach* (mengajar) dilihat dari asal usul katanya memperlihatkan sesuatu kepada seseorang melalui tanda atau simbol; penggunaan tanda atau simbol itu dimaksudkan untuk membangkitkan

²⁴ E. Junaedi Sastradihardja, “Motivasi Berprestasi dalam Meningkatkan Produktivitas Mengajar Guru SMP di Kota Depok” *Disertasi*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012, hal. 34.

²⁵ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 95.

atau menumbuhkan respons mengenai kejadian, seseorang, observasi, penemuan, dan lain sebagainya.

Ada juga yang mengatakan bahwa mengajar ialah menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid di sekolah.²⁶ Belajar mengajar sebagai suatu proses mengandung tiga unsur yang dapat dibedakan, yaitu tujuan pengajaran, pengalaman belajar, dan hasil belajar.²⁷ Keberhasilan mengajar sangat ditentukan dari peran seorang guru. Selain hal tersebut seorang guru hendaknya dapat menjadi tauladan bagi anak didiknya. Guru harus dapat memberi contoh yang konsisten dari perilaku dan sikap yang sesuai dengan kapasitasnya sebagai seorang guru baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.²⁸

Al Qur'an memberikan kita pembelajaran betapa guru mempunyai arti penting terutama dalam kapasitasnya pada suatu disiplin ilmu. Bagi orang-orang yang memiliki ilmu diberikan tempat tersendiri seperti firman Allah swt;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Mujadalah: 11).

Mengajar pada hakikatnya adalah sebuah proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar anak didik, sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong anak didik melakukan proses belajar. pada tahap berikutnya Nana Sudrajat²⁹ mengatakan bahwa mengajar adalah proses memberikan bimbingan/bantuan kepada anak didik dalam melakukan proses belajar. Ada juga pendapat yang mengatakan bahwa mengajar adalah menanamkan pengetahuan sebanyak-banyaknya kdalam diri anak didik. Dalam hal ini guru memegang peranan utama, sedangkan siswa tinggal

²⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal 44.

²⁷ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 2.

²⁸ Sue Cowley Penerjemah Gina Gania, *Panduan Manajemen Prilaku Siswa*, Jakarta: Erlangga, 2010, hal. 68.

²⁹ Saiful Bahri Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta 2013, hal. 38.

menerima.³⁰ Kegiatan mengajar bagi seorang guru menghendaki hadirnya sejumlah peserta didik. Mengajar juga suatu usaha untuk menciptakan suatu kondisi atau system lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar.³¹

Dari DeQueliy dan Gazali seperti yang dikutip Slameto, bahwa mengajar adalah menanamkan pengetahuan kepada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat.³² Hal ini berbeda dengan belajar yang tidak selamanya memerlukan kehadiran seorang guru. Cukup banyak aktivitas yang dilakukan oleh seseorang di luar keterlibatan guru. Mengajar merupakan kegiatan yang mutlak memerlukan keterlibatan peserta didik sebagai bentuk adanya interaksi atau komunikasi timbal balik. Oleh karena itu mengajar merupakan istilah yang sudah baku dan menyatu di dalam konsep pengajaran. Guru yang mengajar dan anak didik yang belajar adalah dwi tunggal dalam perpisahan raga jiwa bersatu antara guru dan anak didik.³³

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada siswa yang sering dikenal dengan istilah mentransfer ilmu. Mentransfer ilmu pengetahuan tidak bisa kita artikan seperti halnya memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain secara utuh layaknya transfer uang yang dilakukan seseorang dari rekening satu ke rekening yang lain. Perpindahan yang terjadi dalam transfer uang akan mengakibatkan berkurangnya jumlah satu rekening akibat berpindah ke rekening yang lain. Transfer ilmu pengetahuan yang dimaksudkan dalam kegiatan mengajar lebih diartikan mendekati kata *menyebarkan*. Untuk proses mengajar sebagai proses proses menyampaikan pengetahuan, akan lebih tepat jika diartikan dengan menanamkan ilmu pengetahuan seperti yang dikemukakan Smith dalam Wina Sanjaya³⁴ bahwa mengajar adalah menanamkan pengetahuan atau keterampilan (*teaching is importing knowledge or skill*).

Rasulullah Muhammad saw. memberikan gambaran sebagai tauladan bagi kita untuk memberikan pendidikan sampai akhir sesuai dengan apa yang diamanatkan. Tidak ada satu hal-pun kewajiban beliau yang tidak disampaikan kepada umatnya apalagi sampai sengaja

³⁰ Abu Ahmadi dan Joko Tri Prasetya, *Strategi Belajar Mengajar (SBM)*, Bandung: Pustaka Setia, 1997, hal. 39.

³¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 47.

³² Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, 30.

³³ Saiful Bahri Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar, ...* hal. 39.

³⁴ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 96.

menyimpannya. Dalam Al Qur'an surat Al Maidah dijelaskan sebagai berikut;

... الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا
فَمَنِ اضْطُرَّ فِي مَخْمَصَةٍ غَيْرٍ مُتَجَانِفٍ لِإِثْمِهِ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٣

.... Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (Q.S Al Maidah: 3)

Mengajar juga dapat diartikan sebagai upaya memberikan wawasan kognitif pada peserta didik sebagai bagian dari upaya memberikan wawasan kognitif pada peserta didik sebagai bagian dari upaya membangun wawasan tentang sesuatu dalam rangka menumbuhkan kemampuan psikomotorik dan afektif pada peserta didik³⁵. Dengan demikian muncul istilah pengajaran yang lebih merupakan alat dalam rangka memperkaya wawasan serta menumbuhkan penghayatan dan pengamalan yang benar dan kokoh antara lain harus disertai dengan pemahaman dan wawasan yang dihasilkan melalui kegiatan pengajaran. Allah swt. menggariskan satu nilai besar dalam penciptaan langit dan bumi sebagai wahana untuk lebih mengenal kekuasaanNya setelah manusia diberikan kebebasan untuk mempelajarinya dengan seksama. Ilmu pengetahuan yang dimiliki manusia diperintahkan untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah swt.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ١٩٠
الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ
وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطُلًا ۖ سُبْحٰنَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ١٩١

Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka (Q.S Ali Imron : 190-191)

³⁵ Abuddin Nata, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014, hal. 175.

Biggs seperti yang dikutip Adrian³⁶ dalam artikelnya yang berjudul Metode Mengajar Berdasarkan Tipologi Belajar Siswa membagi konsep mengajar menjadi tiga macam pengertian, yaitu: *Pertama* pengertian kuantitatif; mengajar diartikan sebagai *the transmission of knowledge*, yakni penularan pengetahuan. Pada pengertian pertama ini guru hanya perlu menguasai pengetahuan bidang studinya dan menyampaikan kepada siswa dengan sebaik-baiknya, dengan mengesampingkan masalah keberhasilan siswa yang tidak menjadi tanggungjawab pengajar. *Kedua*, pengertian institusional; mengajar berarti *the efficient orchestration of teaching skills*, yakni penataan segala kemampuan mengajar secara efisien. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu siap mengadaptasi berbagai teknik mengajar terhadap siswa yang memiliki berbagai macam tipe belajar serta berbeda potensi, kemampuan, dan kebutuhan. *Ketiga*, pengertian kualitatif; mengajar diartikan sebagai *the facilitation of learning*, yaitu upaya membantu memudahkan kegiatan belajar siswa mencari makna dan pemahannya sendiri.

Dengan demikian belajar mengajar sebagaimana telah diuraikan diatas dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh pendidik untuk mempengaruhi jiwa peserta didik agar mereka mau melakukan berbagai kegiatan belajar baik membaca, memahami, menganalisa, membandingkan, menyimpulkan dan sebagainya dengan motivasi tinggi dan dalam suasana penguasaan guru yang menyenangkan, menggairahkan, dan menggembirakan. Mengajar juga memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat merangsang peserta didik menggunakan potensi fitrah yang dimilikinya seperti kecenderungannya yang serba ingin tahu (*curiosity*) melalui panca indra yang dimilikinya serta bakat, minat, sehingga memiliki kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik yang seimbang.

Guna menciptakan proses belajar mengajar yang kondusif dengan pedoman pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, serta gembira dan berbobot, terdapat tiga hal utama sebagai penopang, dimana manakala produktivitas dari ketiga hal tersebut akan sangat berdampak pada kualitas pembelajaran itu sendiri. *Pertama*, perencanaan pembelajaran; produktivitas guru dapat dilihat untuk pertama kalinya dari keberhasilan membuat perencanaan pembelajaran dengan rancangan RPP yang sudah dikembangkan oleh guru sesuai dengan pedoman. *Kedua*, pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar; kesesuaian materi yang diajarkan dengan mengambil

³⁶ E. Junaedi Sastradihardja, "Motivasi Berprestasi dalam Meningkatkan Produktivitas Mengajar Guru SMP di Kota Depok" *Disertasi*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012, hal. 35.

contoh aplikasi yang terdapat dilapangan melalui metode pembelajaran yang tepat sebagaimana direncanakan adalah bagian penting seorang guru dalam mengajar. Begitu juga ketepatan waktu memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan rencana yang terdapat dalam RPP. *Ketiga*, evaluasi hasil belajar; dalam melakukan penilaian terhadap peserta didik guru menentukan jenis penilaian yang tepat seperti apa yang dikehendaki dalam tujuan belajar dari suatu standar kompetensi yang diharapkan.

Dengan demikian jelaslah bahwasannya produktivitas mengajar dapat diukur dengan tiga hal yang dilaksanakan oleh guru. Mengajar tidak terbatas pada kegiatan di dalam kelas antara guru dan peserta didik melainkan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh guru dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran, merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Maka dari itu penulis memberikan pengertian produktivits mengajar adalah keberhasilan guru dalam menciptakan produk atau jasa dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (output) dengan mengoptimalkan sumber daya yang digunakan untuk tercapainya output tersebut. Dimana output yang berupa rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dapat diggunakan mendukung keberhasilan peserta didik dalam meningkatkan kapasitasnya sesuai dengan potensi yang dimiliki.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Mengajar

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun berasal dari luar diri seorang guru. Soedarmayanti³⁷ mengemukakan ada dua belas faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

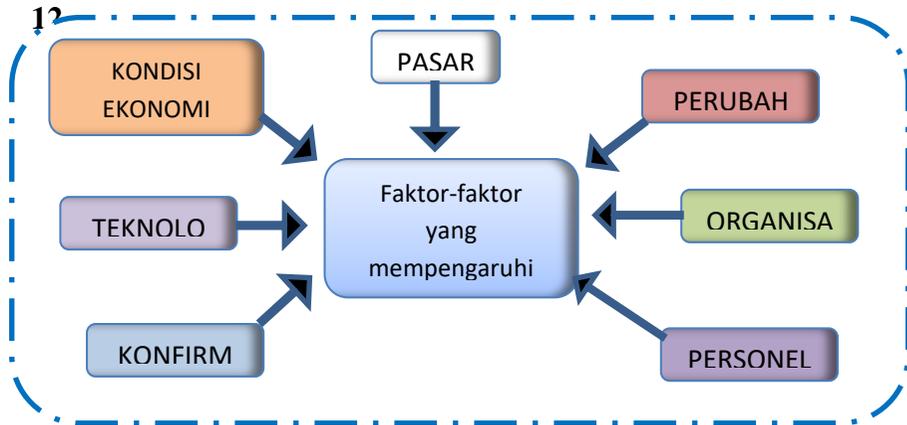
1. Faktor sikap mental
2. Latar belakang pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan industrial pancasila
6. Tingkat panghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana prasaranaTeknologi tepat guna

³⁷ E. Junaedi Sastradihardja, "Motivasi Berprestasi dalam Meningkatkan Produktivitas Mengajar Guru SMP di Kota Depok" *Disertasi*, Jakarta: Pascasarjana Institut PTIQ, 2012, hal.

11. Kesempatan berprestasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas secara umum pada suatu organisasi yang juga dapat diaplikasikan oleh satuan pendidikan dapat diperhatikan dalam gambar di bawah ini³⁸.

³⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 221.



Gambar. 2.1

Faktor yang mempengaruhi produktivitas

1. Keadaan lingkungan ekonomi; seperti perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar rupiah, harga sumber daya, dsb. pada satuan pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat ekonomi keluarga orang tua peserta didik.
2. Keadaan pasar; keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi, dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan; perkembangan teknologi, sosial, ekonomi.
4. Keadaan organisasi; budaya, struktur, besarnya, dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan sumber daya manusia; sikap, gaya, komitmen, dan sistem nilai yang dianut orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.
6. Sistem penghargaan; dalam aspek finansial, psikologi, dan keadilan.
7. Keadaan informasi; relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak, dan ketepatan waktu.
8. Keadaan teknologi yang digunakan; perancangannya, fasilitasnya, metode, dan tekniknya.

Sementara itu Soedarmayanti³⁹ dalam buku *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, ada enam faktor utama, yaitu:

- 1) sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*);

³⁹ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 183.

- 2) tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik mengajar;
- 3) hubungan antara tenaga kerja (guru) dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja (guru) untuk meningkatkan produktivitas;
- 4) manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas,
- 5) efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas;
- 6) kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam kegiatan belajar. Sejumlah faktor tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut.

Pertama, faktor tujuan. Tujuan adalah merupakan pedoman dan sekaligus sasaran yang akan dicapai dalam kegiatan belajar mengajar. Langkah dan kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan pasti apabila terdapat tujuan yang akan dicapai dengan jelas dan tegas. Luas atau sempitnya tujuan pembelajaran yang ingin dicapai akan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran peserta didik. Tujuan yang terlalu luas akan mempengaruhi produktivitas mengajar dalam mencapainya. dan tujuan yang terlalu sempit juga akan mempengaruhinya. Tujuan pendidikan yang dirumuskan hendaknya disesuaikan dengan ketersediaan waktu, sarana prasarana dan kesiapan peserta didik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka seluruh kegiatan guru dan peserta didik harus diarahkan pada tercapainya tujuan yang diharapkan.

Dilihat dari segi ruang lingkungannya, tujuan pembelajaran dapat dibagi kepada dua bagian. (a) Tujuan pembelajaran Khusus (TPK), yaitu tujuan yang dirumuskan secara spesifik oleh guru yang bertolak dari materi pelajaran yang akan disampaikan, (b) Tujuan pembelajaran Umum (TPU) adalah tujuan pembelajaran yang sudah tercantum dalam garis-garis besar pedoman pengajaran (GPP) yang selanjutnya, dituangkan dalam rencana pengajaran yang disiapkan guru. Tujuan Khusus yang dirumuskan oleh seorang guru harus memenuhi syarat-syarat, yaitu: (a). secara spesifik menyatakan perilaku yang akan dicapai; (b). membatasi dalam keadaanmana pengetahuan perilaku diharapkan dapat terjadi (kondisi perubahan perilaku), dan (c). secara spesifik menyatakan kriteria perubahan perilaku dalam arti menggambarkan standar minimal perilaku yang dapat diterima sebagai hasil yang dicapai.

Tujuan pendidikan tersebut selanjutnya, terlihat pada terjadinya perubahan pada peserta didik yang diukur melalui taksonomi yang meliputi: a). Taksonomi yang mengukur tercapainya ranah kognitif, afektif dan psikomotori; b). Taksonomi emosional dan taksonomi akhlak mulia (al-akhlak al-karimah) , dan c). taksonomi spiritual yang terlihat dari kepatuhan dan ketundukan dalam menjalankan perintah agama dan menjauhkan larangannya.

Kedua, Faktor guru. Guru adalah perilaku utama yang merencanakan, mengarahkan, menggerakkan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bertumpu pada upaya memberikan sejumlah ilmu pengetahuan pada anak didik di sekolah. Selain sebagai orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan, seorang guru juga harus memiliki keterampilan dalam mengajar, pengalaman dan pengetahuan yang memadai tentang peserta didik yang diajarnya. Kemampuan guru dalam melakukan bimbingan, arahan dan pembinaan dalam kegiatan belajar mengajar. Pembelajaran dapat optimal apabila guru mampu menempatkan dirinya dalam keseluruhan proses. Artinya, guru harus mampu menempatkan diri sebagai fasilitator dan mediator dalam proses pembelajaran.⁴⁰ Guru juga harus mempunyai antusiasme yang tinggi, hal ini akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi anak didik. Dengan demikian diharapkan suasana belajar mengajar akan lebih hangat dan bersemangat.⁴¹ Demikian pula, pandangan guru terhadap peserta didik juga amat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar.

Ketiga, Faktor anak didik. Anak didik atau peserta didik adalah mereka yang secara khusus diserahkan oleh kedua orang tuanya untuk mengikuti pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah, dengan tujuan untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berpengalaman, berkepribadian, berakhlak mulia dan mandiri. Dilihat dari segi sifat, watak dan lainnya, peserta didik memiliki berbagai latar belakang perbedaan yang antara satu sama lain tidak sama. Latar belakang perbedaan tersebut dari segi kecerdasan, watak, tabiat, bakat, motivasi, asal usul keluarga, lingkungan sosial, kemampuan ekonomi, adat istiadat, kebudayaan, dan lain sebagainya. Demikian pula dari segi kepribadian ada yang pendiam, periang, suka bicara, kreatif, keras kepala, manja, dan sebagainya. Berbagai perbedaan anak didik dari segi biologis, intelektual dan psikologis ini mempengaruhi kegiatan belajar mengajar. Berbagai perbedaan latar belakang keadaan peserta didik tersebut harus dijadikan acuan dalam melakukan kegiatan pembelajaran serta memberikan penilaian terhadap keberhasilan kegiatan

⁴⁰ Trianto, *Model Pembelajaran Terpadu Konsep, Strategi, dan Implementasinya dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 58.

⁴¹ Supriyadi, *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu, 2011, hal. 127.

belajar mengajar. ukuran keberhasilan kegiatan belajar mengajar bagi anak yang cerdas, harus dibedakan dengan ukuran keberhasilan belajar mengajar bagi peserta didik yang kurang cerdas.

Keempat, Faktor kegiatan pengajaran. Kegiatan pengajaran adalah merupakan proses interaksi antara guru dengan anak didik dengan bahan, media, alat, metode, pendekatan, teknik dan gaya sebagai perantaranya. Perbedaan dalam melakukan kegiatan pengajaran, termasuk dalam hal penggunaan metode, media, alat, teknik dan gaya dalam proses belajar mengajar akan memengaruhi keberhasilan belajar mengajar. Guru yang menggunakan pendekatan individu yang melihat peserta didik sebagai makhluk individu dengan segala perbedaan dan persamaannya, akan berbeda dengan pendekatan sosial yang melihat peserta didik sebagai makhluk sosial. Dari kedua pendekatan tersebut lahirlah kegiatan belajar mengajar yang berlainan, dengan tingkat keberhasilan belajar mengajar yang berbeda pula. Perpaduan dari kedua pendekatan itu malah akan menghasilkan hasil belajar mengajar yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka seorang guru seharusnya mampu mengembangkan variasi dalam menggunakan metode, pendekatan, media, alat, teknik, dan gaya dalam mengajar. dengan cara demikian akan tercipta keadaan belajar mengajar yang menggairahkan, menarik, menyenangkan, merangsang timbulnya minat, imajinasi, kreativitas, dan etos kerja ilmiah pada peserta didik . Dengan demikian, kegiatan pengajaran harus terus dikembangkan sesuai dengan latar belakang perbedaan peserta didik sebagaimana yang telah dijelaskan diatas.

Kelima, faktor bahan dan alat evaluasi. Bahan evaluasi adalah materi yang akan diujikan oleh guru kepada peserta didik yang didasarkan pada apa yang telah diajarkannya. Sedangkan alat evaluasi adalah item item pertanyaan yang telah dirumuskan dengan berpedoman kepada teknik dan model yang telah disepakati. Dilihat dari segi bentuk dan jenisnya terdapat alat evaluasi dalam bentuk benar salah (true-false), Pilihan ganda (multiple-choice), menjodohkan (mathcing), melengkapi (Completion), dan essay. selanjutnya dari segi aspeknya, bahan evaluasi ada yang berkaitan dengan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik dengan segala tingkatannya. Selain itu, bahan dan alat evaluasi tersebut dapat pula dilihat dari tingkatan kesulitannya, yaitu ada yang sukar, mudah dan sedang. berbagai komponen yang terkait dengan bahan dan alat evaluasi ini harus dirancang dengan matang berdasarkan ketentuan yang berlaku, karena sangat memengaruhi keberhasilan kegiatan belajar mengajar.

Keenam, Faktor suasana evaluasi. selain faktor tujuan, guru, peserta didik, kegiatan pembelajaran, bahan dan alat evaluasi

sebagaimana tersebut diatas, keberhasilan kegiatan belajar mengajar juga dipengaruhi oleh faktor suasana evaluasi. Suasana kelas yang aman, tertib, bersih, sejuk, tidak terlalu berdempetan dan tidak terlalu sesak akan berbeda dengan kelas yang tidak aman (misalnya, gedungnya sudah akan roboh), Letaknya semrawut, kotor, panas, dan jumlah siswanya terlalu banyak dalam suatu kelas, akan memengaruhi hasil belajar mengajar. Keadaan yang terlalu sesak dalam pelaksanaan ujian misalnya, sangat mengundang terjadinya sikap yang tidak jujur pada peserta didik. Mereka sering kali mencontek dengan sesama temannya. Keadaan ini akan semakin parah lagi, jika para guru atau pengawas ujian tersebut membiarkan para peserta didik melakukan kegiatan yang tidak terpuji tersebut, suasana evaluasi yang demikian itu, tentunya akan merugikan bagi peserta didik yang bersikap jujur, belajar sungguh-sungguh, dan menyiapkan diri dengan sebaik-baiknya.

f. Prinsip-Prinsip Mengajar

Terjadinya interaksi antara guru dan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar dapat membuat suasana mengajar yang dilaksanakan oleh guru berjalan dengan tidak semestinya seperti apa yang direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu, seorang guru dalam tugasnya wajib memegang prinsip-prinsip mengajar yang sesuai dengan tata aturan dalam kegiatan pembelajaran, agar proses kegiatan belajar mengajar menjadi lebih produktif dan berjalan sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru. Menurut pendapat J. Marsel⁴² dalam Abu Ahmadi dan Joko Tri Prasetya terdapat enam prinsip mengajar yang harus dilakukan oleh seorang guru, yaitu:

- 1) *Prinsip Konteks*, pada prinsip ini ditekankan bahwa guru dalam mengajar hendaknya mengaitkan materi pembelajaran dengan berbagai sumber belajar, seperti surat kabar, internet, majalah atau buku perpustakaan dan lingkungan sekitar. Peserta didik diharapkan akan mengetahui konteks dari berbagai macam bahan yang digunakan untuk dipelajari. Tanpa adanya konteks, pengetahuan satu dengan yang lain akan memberikan makna yang berbeda sehingga bagi siswa tidak memberi kesan akumulatif yang kuat terhadap pengetahuan yang diterimanya.
- 2) *Prinsip Fokus*, mengajar dengan prinsip fokus, mengharuskan guru dalam membahas standar kompetensi dasar tertentu, perlu menentukan persoalan yang menjadi pusat pembahasan. Apabila prinsip konteks mengharuskan guru menghubungkan bahan

⁴² Abu Ahmadi dan Joko Tri Prasetya, *Strategi Belajar mengajar (SBM)*, Bandung: Pustaka Setia, 1997, hal. 41-42 .

pembelajaran seluas-luasnya, maka prinsip fokus mengharuskan adanya pemusatan indikator persoalan. Dalam aplikasinya keduanya harus dilaksanakan sehingga saling melengkapi. Kedua prinsip itu merupakan kriteria mengajar yang efektif.

- 3) *Prinsip Urutan*, dengan menggunakan prinsip ini guru menyusun materi pembelajaran secara logis dan sistematis, sehingga memudahkan peserta didik dalam mempelajarinya. Urutan bahan pembelajaran hendaknya menunjang proses belajar mengajar.
- 4) *Prinsip Evaluasi*, Evaluasi merupakan kegiatan integral dalam proses belajar mengajar, dimana keberadaannya tidak boleh ditinggalkan. Kegiatan evaluasi berfungsi mempertinggi efektivitas belajar, memunculkan dorongan siswa untuk lebih meningkatkan belajarnya, dan memperbaiki metode mengajar bagi guru.
- 5) *Prinsip Individualisasi*, prinsip ini mengajak guru untuk dapat mewujudkan kegiatan mengajar yang memperhatikan perbedaan antarindividu peserta didik.

Setiap siswa dipandang sebagai individu yang unik artinya satu sama lain memiliki perbedaan pada tingkat intelegensi, bakat, dan minat atau kecenderungan dalam memilih yang biasanya dikaitkan dengan kesukaan (*hoby*). Perbedaan individu peserta didik tersebut memungkinkan guru dapat melakukan pemberian pelayanan pembelajaran yang bervariasi seperti bimbingan belajar, tugas-tugas, dan sebagainya.⁴³

- 6) *Prinsip Sosialisasi*, prinsip ini berkaitan erat dengan suasana interaksi yang dilakukan antara guru kepada peserta didik, peserta didik kepada guru, serta antarpeserta didik itu sendiri sehingga menimbulkan sikap saling kerjasama dalam mengatasi masalah. cara belajar seperti ini memiliki dua keuntungan yang dapat diperoleh, yaitu: a). dapat membina dan mengembangkan kepribadian siswa terutama sikap demokrasi. b) pengetahuan anak akan bertambah kokoh yang disebabkan oleh kebiasaan saling menerima dan memberi dalam hal pengetahuan antar peserta didik.

Prinsip-prinsip tersebut tentunya dalam keseharian guru mengajar tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keseluruhan prinsip diatas bahu-membahu dan saling memiliki keterkaitan seperti halnya prinsip konteks, urutan, dan evaluasi merupakan prinsip yang digali dari bagaimana cara menyusun dan menyajikan bahan pembelajaran kepada siswa, sedangkan prinsip individualisasi dan sosialisasi mendasarkan pada pemenuhan kebutuhan yang belajar.

⁴³ Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 49.

Begitu juga prinsip yang dikembangkan dalam mengajar dimana guru harus dengan cermat menggunakan strategi pembelajaran yang dipilih guna menunjang pencapaian tujuan. Setiap strategi mengajar memiliki kekhasan tersendiri seperti dikemukakan oleh Killen⁴⁴ yang dikutip Wina Sanjaya : “ *No teaching strategy is better than other in all circumstances, so you have to be able to use a variety of teaching strategies, and make rational decisions about when each of the teaching strategies is likely to be most effective.*”

Apa yang dikemukakan oleh Killen jelas bahwa guru harus mampu memilih strategi yang dianggap cocok sesuai dengan keadaan pada saat melaksanakan pengajaran. Oleh sebab itu, guru perlu memahami prinsip-prinsip umum yang digunakan pada saat mengajar.

1. Berorientasi pada Tujuan

Dalam sistem pembelajaran tujuan merupakan komponen yang utama. Proses yang dilakukan oleh suatu satuan pendidikan sudah tentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Begitupun dengan kegiatan mengajar yang dilaksanakan oleh guru adalah sebuah kegiatan yang memiliki tujuan. Keberhasilan produktivitas mengajar dapat ditentukan dari keberhasilan peserta didik mencapai tujuan pembelajaran.

Tujuan merupakan pengikat segala aktivitas antara guru dengan siswa. Rumusan tujuan pembelajaran dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas keberhasilan proses pembelajaran.⁴⁵ Tujuan pembelajaran dapat menentukan strategi mengajar yang harus digunakan guru. Pada paradigma mengajar masa lalu guru berfikir bahwa segala jenis tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan satu metode saja yaitu dengan ceramah yang dilaksanakan pada setiap kali melakukan kegiatan mengajar. Paradigma ini tentu sudah harus ditinggalkan karena jika kita melihat tujuan pembelajaran yang diinginkan merupakan ranah psikomotorik maka seharusnya peserta didik lebih banyak melakukan kegiatan yang menuntut banyak gerak. Namun sebaliknya bahwa metode ceramah akan sangat tepat ketika guru memahami tujuan pembelajaran yang diinginkan adalah untuk mengetahui hari-hari kemerdekaan di suatu kawasan regional.

2. Aktivitas

Belajar bukanlah menghafal sejumlah fakta atau informasi yang terdapat dalam sumber yang disajikan oleh guru. Belajar adalah suatu perbuatan guna memperoleh pengalaman tertentu sesuai

⁴⁴ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 131.

⁴⁵ Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008, hal. 122.

dengan tujuan yang diharapkan. Aktivitas tidak terbatas pada fisik saja, akan tetapi aktivitas yang bersifat psikis seperti aktivitas mental.

3. Individualitas

Mengajar di dalam kelas yang dilaksanakan oleh guru terhadap sekelompok peserta didik dengan jumlah yang beragam sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga kebijakan tiap-tiap satuan pendidikan. Rombongan belajar tersebut harus dapat dipahami oleh guru bahwa mereka adalah sekelompok individu yang disatukan, namun masing-masing peserta didik tetap memiliki keunikan yang tidak dapat disamaratakan. Perbedaan individual anak didik tersebut dapat memberikaan wawasan kepada guru agar dapat memilih strategi pembelajaran yang tepat untuk digunakan.⁴⁶ Maka tujuan yang ingin dicapai adalah perubahan perilaku setiap peserta didik sebagai pribadi. Sebagai contoh, dikatakan guru yang baik dan profesional manakala dia menangani sejumlah peserta didik, seluruhnya berhasil mencapai tujuan, dan sebaliknya guru akan dikatakan kurang baik atau tidak berhasil manakala dari sejumlah peserta didik yang diajar lebih dari setengahnya tidak berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Integritas

Keberhasilan yang dimiliki oleh peserta didik mengandung arti luas dan tidak hanya dibatasi oleh salah satu ranah kecerdasan saja apakah itu salah satu diantara kognitif, psikomotorik, dan afektif. Namun keberhasilan mengajar seorang guru adalah integrasi dari keseluruhan ranah kecerdasan peserta didik yang harus dibangun secara bersama. Guru dituntut juga untuk mampu mengembangkan potensi-potensi peserta didik secara optimal.⁴⁷

Disamping itu, Bab IV Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 dikatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi ^{peserta} didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik, serta psikologis peserta didik. sesuai dengan hal tersebut maka ada jumlah prinsip khusus dalam pengelolaan pembelajaran oleh guru, sebagai berikut⁴⁸:

⁴⁶ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, ha: 54.

⁴⁷ Aunurrahman, *Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 144.

⁴⁸ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 133-135.

Prinsip interaktif mengandung makna bahwa mengajar bukan sekadar menyampaikan pengetahuan dari guru ke siswa; akan tetapi mengajar dianggap sebagai proses mengatur lingkungan yang dapat menuntut siswa untuk belajar. Dengan demikian, proses pembelajaran adalah proses interaksi antara guru dan siswa, antara siswa dan siswa, maupun antara siswa dengan lingkungan. melalui proses interaksi interaksi, memungkinkan kemampuan siswa akan berkembang baik mental ataupun intelektualnya.

1. Inspiratif

Berbagai informasi dan proses pemecahan masalah dalam kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru bukan harga mati, yang bersifat mutlak, akan tetapi berupa hipotesis yang merangsang siswa untuk mau mencoba dan mengujinya. Oleh karena itu guru harus memberikan kesempatan untuk membuka berbagai kemungkinan yang dapat dikerjakan siswa. Memberika kesempatan kepada peserta didik berbuat dan berfikir sesuai dengan inspirasi sendiri, sebab pengetahuan pada dasarnya bersifat subjektif yang bisa dimaknai oleh subjek belajar.

2. Menyenangkan

Proses pembelajaran dimaksudkan untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik. Seluruh potensi itu hanya mungkin dapat berkembang manakala peserta didik terbebas dari rasa takut, dan menegangkan. Oleh karena itu perlu diupayakan agar proses yang menyenangkan (*enjoyful learning*). Proses pembelajaran yang menyenangkan bisa dilakukan, *pertama* dengan menata ruangan yang apik dan menarik yaitu yang memenuhi unsur kesehatan. *Kedua*, melalui pengelolaan pembelajaran yang hidup dan bervariasi yakni dengan menggunakan pola dan model pembelajaran, media, dan sumber belajar yang relevan serta gerakan-gerakan guru yang mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik.

3. Menantang

Mengajar bagi guru adalah proses yang menantang siswa untuk mengembangkan kemampuan berfikir, yakni merangsang kerja otak secara maksimal. Kemampuan tersebut ditumbuhkan dengan cara mengembangkan rasa ingin tahu siswa melalui kegiatan mencoba-coba, berpikir secara intuitif atau bereksplorasi. Dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru mengedepankan proses pembelajaran yang dapat merangsang siswa untuk berfikir (*learning to know*) dan mau melakukan (*learning to do*).

4. Motivasi

Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk membelajarkan peserta didik. Tanpa adanya motivasi, tidak mungkin peserta didik memiliki kemauan untuk belajar. Oleh karena itu,

membangkitkan motivasi merupakan salah satu peran dan tugas guru dalam setiap proses pembelajaran. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memungkinkan siswa untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dorongan itu hanya mungkin muncul dalam diri siswa manakala siswa merasa membutuhkan (*need*). Dengan dorongan kebutuhan maka peserta didik bergerak dengan sendirinya dalam rangka memenuhi rasa ingin tahu. Oleh sebab itu dalam rangka membangkitkan motivasi, guru harus dapat menunjukkan pentingnya pengalaman dan materi belajar bagi kehidupan peserta didik, dengan demikian siswa akan belajar bukan hanya sekadar untuk memperoleh nilai atau pujian akan tetapi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan.

g. Produktivitas Dalam Perspektif Al-Quran dan Hadits

Berkaitan dengan produktivitas, Al Quran sudah memberikan tuntunan kepada manusia dalam surat Al Baqarah ayat 202, yaitu menjelaskan bahwa apapun yang dikerjakan oleh seseorang baik secara bersungguh-sungguh ataupun tidak, maka mereka akan memetik hasilnya sesuai dengan apa yang mereka telah kerjakan. Dalam konteks produktivitas mengajar, maka *out put* yang dihasilkan setelah kegiatan belajar mengajar sangat bergantung dari *input* atau proses yang diterapkan.

...أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ٢٠٢

202. Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian dari pada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya.

Quraish Shihab menjelaskan *mereka itulah*, orang yang berdoa sambil berusaha meraih apa yang didoakannya, *orang-orang yang mendapat nashib dari apa yang mereka telah usahakan*, baik niat, ucapan, perbuatan. Apa yang mereka peroleh itu adalah berkat apa yang mereka usahakan.⁴⁹ Dalam hal ini keberhasilan seorang guru dalam mendidik siswanya sangat bergantung dari jerih payah serta usaha yang dilakukannya dalam proses pembelajaran.

Di ayat lain juga disebutkan, seperti dalam surat at-Taubah ayat 105.

⁴⁹ M. Quaraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati, 2017, hal. 532-533.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (at-Taubah/9: 105)

Pada ayat tersebut Imam ash-Shawi dalam *hasyiyahnya* mentafsirkan *i'malû (mâ syitum)* bekerjalah wahai manusia semua sekehendakmu dari pada kebaikan, maka kalian akan diberi balasan kebaikan atau dari pada keburukan, maka akan diberi balasan hukuman atau Allah SWT memaafkanmu.⁵⁰ Pada penjelasan tersebut bermakna bahwa setiap manusia hendaknya mengerjakan pekerjaannya dengan bekerja yang sebaik-baiknya agar prouktivitas semakinmeningkat, karena Allah SWT akan membalasnya dengan balasan kebaikan atas apa yang telah dikerjakannya dan begitu juga sebaliknya, apabila pekerjaannya dilakukan dengan tidak baik maka akan diberikan kepadanya balasan yang tidak baik juga disebabkan perbuatannya tersebut.

Al-Maraghi menafsirkan lebih rinci lagi bahwa wajib bagi kalian agar memperhatikan amal perbuatan dan ingatlah bahwa Allah Maha mengetahui maksud dan niat kalian. Maka sudah selayaknya bagi orang yang beriman agar takut kepada-Nya baik secara sembunyi maupun terang-terangan.⁵¹ Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebelum bekerja seseorang dinilai orang lain maka alangkah baiknya orang tersebut menilai dirinya sendiri sebab Allah 'Azza wa Jalla Maha Melihat semua perbuatan dan niat hambanya. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

⁵⁰ Ahmad bin Muhammad ash-Shâwi al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî, *Hasyiyah ash-Shâwi 'ala Tafsîr al-Jalâlain*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2014, Juz 2, hal. 70.

⁵¹ Imâm Ahmad Musthofâ al-Marâghî, *Tafsîr al-Marâghî*, Mesir: Syirkah al-Makatabah wa mathba'ah musthofâ al-Bâb al-Halabî wa Awlâduhu bi Mishri, 1365 M/ 1946 M, Juz, 11, h. 20.

روي أحمد عن أبي سعيد أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: لَوْ أَنَّ أَحَدَكُمْ يَعْمَلُ فِي صَخْرَةٍ صَمَاءٍ لَيْسَ لَهَا بَابٌ وَلَا كَوَّةٌ لَأَخْرَجَ اللَّهُ عَمَلَهُ لِلنَّاسِ كَأَنَّ مَا كَانَ.⁵²

Diriwayatkan bahwa Imam Ahmad dan al-Baihaqi dari Abi Sa'id sesungguhnya Rasulullah SAW telah bersabda: "Seandainya salah seorang di antara kamu melakukan suatu perbuatan di dalam gua yang tidak ada pintu dan lubangnya, maka amal itu tetap akan ditampakkan pada manusia menurut keadaannya". (H.R Imam Ahmad dari Abi Sa'id)

Senada dengan hadits yang diriwayatkan oleh Anas bin Mâlik RA:

وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَيُّوبَ وَأَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَزُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَعَلِيُّ بْنُ حُجْرٍ السَّعْدِيُّ. كُلُّهُمْ عَنْ ابْنِ عُثَيْبَةَ (وَاللَّفْظُ لِيَحْيَى) قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ عُثَيْبَةَ. أَخْبَرَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ صُهَيْبٍ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُثِنِّي عَلَيْهَا حَيْرًا. فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجِبَتْ وَجِبَتْ وَجِبَتْ. وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُثِنِّي عَلَيْهَا شَرًّا فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجِبَتْ وَجِبَتْ وَجِبَتْ. قَالَ عُمَرُ فِدَى لَكَ أَبِي وَأُمِّي مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُثِنِّي عَلَيْهَا حَيْرًا. فَقُلْتُ وَجِبَتْ وَجِبَتْ وَجِبَتْ. وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُثِنِّي عَلَيْهَا شَرًّا. فَقَالَ وَجِبَتْ وَجِبَتْ وَجِبَتْ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. مَنْ أَثْنَيْتُمْ عَلَيْهِ حَيْرًا وَجِبَتْ لَهُ الْجَنَّةُ وَمَنْ أَثْنَيْتُمْ عَلَيْهِ شَرًّا وَجِبَتْ لَهُ النَّارُ. أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ.⁵³

Menceritakan kepada kami Yahya bin Ayyub dan Abu Bakar bin Abu Syaibah dan Zuhair bin Harb dan Ali bin Hujr As Sa'di semuanya dari Ibnu Ulayyah -sedangkan (lafadzahnya milik Yahya) telah mengabarkan kepada kami Abdul Aziz bin Shuhaib dari Anas bin Malik RA ia berkata; Suatu ketika iringan jenazah lewat di hadapan Rasulullah SAW, mayit itu dipuji dengan kebaikan, maka beliau pun bersabda: "Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya". Kemudian lewatlah iringan jenazah lain di hadapan beliau, namun mayat itu dicaci dengan keburukan, maka Rasulullah pun

⁵² Ahmad bin Muhammad bin Hanbâl al-Hanbâli. *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995, Juz 1, h. 352, no hadits 226.

⁵³ Imâm Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi, *Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 2, h. 655, no. hadits 939, bâb fîman Yaqnî 'alaihi Kharan aw Syaran min al-Mautâ.

bersabda: “Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Maka Umar RA berkata, “Ibu dan ayahku menjadi tebusan bagimu, telah lewat iringan jenazah lalu mayit itu dipuji dengan kebaikan kemudian engkau mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. “Setelah itu, lewatlah jenazah lain, dan mayit itu dicaci dengan keburukan lalu engkau pun mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Maka Rasulullah SAW pun bersabda: “Siapa yang telah kalian puji dengan kebaikan, maka telah wajib baginya surga. Dan siapa yang telah kalian cela dengan keburukan, maka telah wajib pula baginya neraka. Kalian adalah Syuhada`ullahi di muka bumi, kalian adalah Syuhada`ullahi (para saksi Allah) di muka bumi”.(H.R Muslim dari Anas bin Mâlik)

Imam Nawawi menerangkan hadits ini ada dua pendapat ulama, (1) pujian kebaikan yang diberikan atas mayit berlaku bagi orang yang memiliki *fadhlan (ahlu ma`rifat)*. pujiannya sesuai dengan perbuatan si mayit maka jadilah ia *ahlul jannah*, (2) Setiap muslim yang wafat, manusia menganggapnya orang baik dengan dalil bahwa setiap muslim *ahlul jannah* sama saja apakah dia melakukan hal yang baik atau tidak. Meskipun dia tidak melakukan hal yang baik, maka tidak wajib manusia menghukuminya bahkan itu perkara yang berbahaya. Justru itu manusia terbaik sangka bisa jadi Allah SWT telah mengampuninya.⁵⁴

Dari keterangan kedua hadits di atas dapat diambil hikmahnya bahwa pekerjaan manusia baik yang tampak maupun yang tidak tampak akan tetap dinilai, diperlihatkan dan diminta pertanggungjawabannya dihadapan Allah Ta`ala, Rasul-Nya dan semua manusia. Dengan bekerja secara optimal maka produktivitas diharapkan akan semakin meningkat.

2. Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

a. Hakekat Pemberdayaan

Richard L. Daft mengartikan bahwa pemberdayaan adalah melepaskan kekuatan dan kreativitas karyawan dengan memberi mereka kebebasan, sumber daya, informasi, dan keterampilan untuk membuat keputusan secara efektif.⁵⁵ Dia membandingkan dengan manajemen tradisional yang mencoba membatasi pegawai, sementara pemberdayaan memperluas perilaku mereka.

Menurutnya dalam pemberdayaan karyawan setidaknya melibatkan mereka dalam empat elemen penting yang memungkinkan

⁵⁴ Imâm Abi Zakariyâ Yahyâ bin Syarafu an-Nawawî al-Damasyqî, *al-Minhaj: Syarh Shahîh Muslim*, Kairo: Dâr al-Ḥadîts, 1991, Juz 7, h. 19-20.

⁵⁵ Richard L. Daft, *Management*, USA: Thomson South-Western, 2008, hal. 56.

karyawan bertindak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya, empat elemen tersebut yaitu:⁵⁶

1. Karyawan menerima informasi tentang kinerja perusahaan. Perusahaan yang menerapkan pemberdayaan karyawan memberi akses penuh terhadap masalah keuangan dan informasi operasional.
2. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Perusahaan mengadakan program pelatihan untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan agar dapat berkontribusi terhadap perusahaan.
3. Karyawan memiliki wewenang untuk membuat keputusan. Karyawan berpartisipasi dalam setiap musyawarah perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan
4. Karyawan diberi imbalan berdasarkan kinerjanya terhadap perusahaan. Karyawan diberi penghargaan sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan.

Sementara Hellriegel dan Slocum mendefinisikan pemberdayaan adalah memberi karyawan wewenang, keterampilan, dan control diri untuk melakukan tugasnya.⁵⁷

Foy membedakan antara pemberdayaan dan pendelegasian dengan memberikan analogi sederhana dan permintaan seorang anak perempuan kepada ayahnya. Jika memberi uang putri anda untuk membeli jeans, itu delegasi. Jika memberi dana khusus pakaian, terserah penggunaannya, itu pemberdayaan.⁵⁸ Dengan pemberdayaan mendapatkan kekuasaan untuk membuat suara mereka didengar, memberikan kontribusi kepada perencanaan dan keputusan yang mempengaruhi anda di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja anda dan kinerja organisasi.

Sementara itu Luthans menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah mengakui dan menggali untuk kepentingan organisasi, kekuasaan yang ada pada seseorang oleh karena pengetahuan mereka yang berguna dan motivasi internal di dalam diri mereka. Pemberdayaan merupakan otoritas dalam membuat keputusan pada area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain.⁵⁹ Lebih lanjut dia menjelaskan, dengan pemberdayaan dapat mengubah organisasi yang stagnan menjadi

⁵⁶ Richard L. Daft, *Management*, hal. 545.

⁵⁷ Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum Jr., *Organizational Behavior*, USA: South-Western Cengage Learning, 2011, hal. 151.

⁵⁸ Nancy Foy, *Empowering People at Work*, London: Grower Publishing Company, 1994, hal. 5.

⁵⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, USA: McGraw-Hill, 2011, hal. 322.

lebih vital dengan menciptakan tujuan bersama diantara karyawan, mendorong kolaborasi yang lebih besar, dan yang paling penting memberi nilai tambah bagi pelanggan.⁶⁰ Ada dua karakteristik dari pemberdayaan tersebut yaitu karyawan didorong untuk menggunakan inisiatifnya sendiri, kedua karyawan tidak hanya diberi otoritas tetapi juga sumber daya sehingga mereka dapat membuat keputusan dan mempunyai kekuatan untuk menerapkannya.

Sejalan dengan itu, *Applegarth* dan *Posner*, menyatakan bahwa pemberdayaan bukanlah pendelegasian. Pemberdayaan merupakan keadaan di mana perusahaan menumbuhkan keahlian seorang karyawan dan masih tetap memberikan dorongan kepada orang tersebut hingga saat ini, sednagkan pendelegasian menyerahkan sebagian pekerjaan anda kepada orang lain.⁶¹

Proses-proses pendelegasian harus sama dengan proses-proses dalam pemberdayaan. Dalam hal pemberdayaan, wewenang dan tanggung jawab ada di tangan orang yang diberdayakan, dalam hal pendelegasian, tanggung jawab bisa beralih, namun wewenang untuk menjamin terselesaikannya pekerjaan tersebut dengan baik ada pada tangan orang yang mendelegasikan tersebut.

Sementara itu, *Covey* mengatakan bahwa pekerjaan manajemen adalah pemberdayaan, yang intinya memberikan orang umpan dan makanan untuk satu hari, ajarkan memancing, maka kamu memberikan untuk seumur hidup.⁶²

Berkenaan dengan pemberdayaan *Dessler* menyatakan bahwa *empowerment to improve their effectiveness*.⁶³ Masih berhubungan dengan hal tersebut *Janasz, Dowd, dan Schneider* menyatakan bahwa *for empowerment to result increases in productivity, innovation, satisfaction, and commitment, organization and theirs managers have to be empowering and individuals have to accept empowerment*.⁶⁴

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan untuk meningkatkan efektivitas pegawai, produktivitas, inovasi, kepuasan, komitmen, organisasi maupun pemimpin harus memberdayakan karyawan, sedangkan karyawan harus menerima pemberdayaan.

⁶⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*, hal. 323.

⁶¹ Mike Applegarth and Keith Posner, *Buku Pintar Empowerment, terjemahan Poltak Siagian*, Jakarta: Metalexia Publishing, 2002, hal. 12.

⁶² Stephen R. Covey, *Principle-Centered Leadership*, New York: Simon & Schuter, 1992, hal.256-257.

⁶³ Gerry Desler, *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc, 2000, hal. 327.

⁶⁴ Suzanne C. De Janasz, Keren O. Dowd and Beth Z. Schneider, *Interpersonal Skills in Organizations*, New York: Mc Graw-Hill Companies. Inc, 2006, hal. 351.

Titik awal bagi suatu organisasi yang menginginkan pemberdayaan itu sendiri adalah mengambil filosofi umum yang mudah difahami dan yang dapat dengan cepat dikomunikasikan, seperti dikemukakan *Wilson*: pemberdayaan adalah manajemen yang dimulai dari proses mencakup imajinasi dan keinginan dari semua orang dalam organisasi sehingga membuat mereka dapat berkembang dan memanfaatkan bakat dan kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.⁶⁵

Scott dan *Jaffe* mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah suatu cara mendapatkan efektivitas, motivasi, dan produktivitas melalui bekerja bersama-sama dengan melibatkan perubahan pada tiga unsur, yaitu individu, kelompok, dan organisasi.⁶⁶

Individu, dalam hal ini individu harus memiliki tanggung jawab dari hanya sekedar merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi merasa bertanggung jawab atas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam pemberdayaan, individu harus dipastikan:⁶⁷

1. Memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya;
2. Memahami visi yang akan dicapai organisasi;
3. Memiliki komitmen terhadap visi organisasi;
4. Memanfaatkan teknologi canggih untuk menerapkan pengetahuan mereka dalam pembuatan produk dan penyediaan jasa bagi pelanggan.

Dengan pemberdayaan, individu diberi kemampuan dan kesempatan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya.⁶⁸

Organisasi yang melakukan pemberdayaan memiliki ciri-ciri:⁶⁹

1. Mempertinggi volume pekerjaan
2. Memperluas keterampilan dan tugas-tugas untuk penyelesaian pekerjaan
3. Bebas melakukan kreativitas dan inovasi
4. Pengawasan yang lebih besar melalui pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan
5. Penyelesaian seluruh tugas secara lengkap

⁶⁵ Terry Wilson, *The Empowerment Manual*, London: Grower Publishing Company, 1996, hal. 10.

⁶⁶ Cynthia D, Scott and Dennis T. Jaffe, *Empowerment*, London: Kogan Page, 1997, hal. 13.

⁶⁷ Mulyadi, *Total Quality Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media, 1998, hal. 126.

⁶⁸ Mulyadi, *Total Quality Manajemen*, hal. 227.

⁶⁹ Cynthia D, Scott and Dennis T. Jaffe, *Empowerment*, hal. 14.

6. Kepuasan pelanggan
7. Orientasi terhadap pasar

Untuk menilai sejauh mana organisasi telah menerapkan pemberdayaan dapat dilihat dari indicator-indikator.⁷⁰

1. Kejelasan tujuan
2. Moral
3. Keadilan
4. Penghargaan
5. Kelompok kerja
6. Partisipasi
7. Komunikasi
8. Lingkungan kondusif

Adanya *kejelasan tujuan* berarti setiap individu memahami tugas dan tanggung jawab secara jelas serta memahami misi organisasi. *Moral*, berarti setiap individu merasa dihargai sebagai individu serta mendapat dorongan semangat dalam bekerja. *Keadilan*, tergambar dari perasaan individu yang diperlakukan secara adil yang diakibatkan penghargaan yang tepat sehingga guru memiliki kepercayaan terhadap organisasi. *Penghargaan*, artinya individu merasakan adanya pengakuan dari organisasi atas prestasi. *Kelompok kerja*, artinya adanya kepedulian antara sesama individu serta sikap individu bahwa setiap individu bekerja mewakili organisasi bukan bekerja untuk kepentingan sendiri.

Indikator partisipasi ditandai oleh adanya keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan serta individu mendapatkan informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya. *Komunikasi*, ditunjukkan oleh adanya komunikasi antar kelompok yang jelas dan tepat serta individu memahami mengapa suatu pekerjaan ditanyakan kepada individu tersebut. *Indikator lingkungan kondusif* ditunjukkan dengan adanya birokrasi dan prosedur yang tidak menghambat penyelesaian pekerjaan serta individu dapat berkembang dan belajar sesuatu dari apa yang dikerjakannya.

Seseorang yang memberdayakan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan, Stewart merekomendasikan delapan butir pemberdayaan yang merupakan peraturan atau norma demi pemberdayaan yang berhasil, apa pun situasi pribadi dan apa pun usaha organisasi agar pemberdayaan sesuai dengan keadaan organisasi. Delapan butir pemberdayaan dimaksud adalah mengembangkan visi bersama, mendidik, menyingkirkan rintangan, mengungkapkan, menyemangati, memperlengkapi, menilai, mengharapkan.⁷¹

⁷⁰ Cynthia D. Scott and Dennis T. Jaffe, *Empowerment*, hal. 30.

⁷¹ Ailen Mitchell Stewart, *Empowering People: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, terjemahan Agus M. Hardjana, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, hal. 112-113.

Setiap yang berkepentingan dalam suatu organisasi yang menerapkan pemberdayaan harus memiliki tiga sikap, yaitu:⁷²

1. Mengarah pada proses: kelompok harus melihat bagaimana caranya untuk mencapai sasaran tersebut, bekerja lebih baik serta mengembangkan proses untuk mencapai tujuan.
2. Berani mengambil tanggung jawab dalam kelompok kerja yang terberdaya, setiap pegawai memiliki tanggung jawab. Jika seseorang menemui masalah atau memiliki gagasan, orang tersebut bertanggung jawab untuk membawa masalah tersebut ke dalam kelompok. Ada penghargaan terhadap gagasan serta setiap orang harus berusaha mencari cara untuk tumbuh dan berkembang.
3. Melakukan proses pembelajaran. Setiap orang harus mengambil tindakan, mencari dan memecahkan permasalahan, berani mengambil resiko, berbicara, dan bekerja sama.

Pemberdayaan berarti pemberian kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap karyawan dan berimplikasi positif terhadap peningkatan kompetensi/kapasitas mereka. *Duncan, Ginter, dan Swayne* mengemukakan dengan pemberdayaan, setiap orang diperkenankan ikut bertanggung jawab atas kinerja organisasi, setiap orang menjadi pemimpin.⁷³ Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al Baqarah ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ ۝ ٣٠

30. *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi".*

Perlu dicatat bahwa kata *khalifah* pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Atas dasar ini, ada yang memahami kata khalifah di sini dalam arti yang menggantikan Allah dalam menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapanketetapan-Nya, tetapi bukan karena Allah tidak mampu atau menjadikan manusia berkedudukan sebagai Tuhan, namun karena Allah bermaksud menguji manusia dan memberinya penghormatan. Ada lagi yang memahaminya sebagai yang menggantikan makhluk lain dalam menghuni bumi ini. Betapapun, ayat ini memberi isyarat bahwa kekhilafahan terdiri atas wewenang yang dianugerahkan Allah, makhluk yang dibebani tugas, yakni Adam as, dan keturunannya, serta wilayah tempat bertugas, yakni bumi yang terhampar ini.⁷⁴ Atas dasar ayat tersebut seseorang yang diberi tugas harus mampu menjalankan tugasnya

⁷² Ailen Mitchell Stewart, *Empowering People: Pemberdayaan Sumber*, hal. 38.

⁷³ W. Jack Duncan, Peter M. Ginter dan Linda E. Swayne, *Strategik Management Of Health Care Organization*, Cambride: Blackweel Publisher Inc, 1996, hal. 466.

⁷⁴ M. Quaraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati, 2017, hal. 173.

dengan sebaik-baiknya sebagaimana yang sudah diperintahkan oleh Allah SWT.

Carver dalam *Clutterbuck* dan *Kernaghan*, General Manajer dari Perusahaan Coverdale, mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu bentuk usaha mendorong dan membolehkan individu mengambil tanggung jawab pribadi untuk meningkatkan apa yang dilakukan mereka atas pekerjaannya dan memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Definisi lain termasuk:⁷⁵

1. Menemukan arah baru untuk pemusatan kekuasaan di tangan orang yang meletakkan kekuasaan dengan tepat, tanggung jawab, sumber daya, dan benar pada level tepat untuk tiap tugas.
2. Mendelegasikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan sampai dengan manajemen lini.
3. Mengawasi pemindahan kekuasaan dari manajemen ke pekerja dalam kepentingan jangka panjang bagi keseluruhan bisnis.
4. Menciptakan keadaan di mana orang-orang dapat menggunakan kecakapan mereka dan kemampuan pada level maksimum dalam pencapaian tujuan umum dalam orientasi manusia dan keuntungan.
5. Energi psikologis yang menggerakkan.

Kesimpulan yang dikemukakan oleh *Murrel* dan *Meredith* tentang pemberdayaan adalah:

1. Saling pengaruh;
2. Pendelegasian kreatif atas kekuasaan;
3. Kerja sama, berbagi tanggung jawab;
4. Utama dan energik;
5. Inklusif, demokratis, dan berkelanjutan;
6. Memungkinkan pengembangan bakat dan kapabilitas;
7. Percepatan pencapaian prestasi;
8. Investasi dalam pembelajaran;
9. Menemukan semangat dan membangun hubungan efektif;
10. Memeberitahu, memimpin, melatih, melayani, mencipta, dan membebaskan.

Di sini terlihat bahwa pemberdayaan dimaksudkan sebagai cara bekerja sama yang lebih baik dan demokratis antara atasan dan bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai tetapi dengan cara yang lebih menyenangkan untuk semua pihak.

Untuk memahami makna dan dampaknya secara penuh mengenai konsep pemberdayaan, *Wilson* menggambarannya dalam tiga tingkatan: yaitu

⁷⁵ David Clutterbuck and Susan Karnaghan, *The Art Of HRD: The Power of Empowerment*, New Delhi: Crest Publishing House, 2000, hal. 11-14.

tingkat politik, organisasi, dan individu.⁷⁶ *Tingkat pertama*, pada tingkat politik dan nasional, pemberdayaan dinyatakan sebagai mekanisme bantuan diri sendiribagi orang-orang. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa justru orang yang ingin mengubah sesuatu mengenai keadaan mereka saat ini adalah diri mereka sendiri. Ketergantungan pada orang lain secara perlahan-lahan diganti oleh ketergantungan pada diri sendiri.

Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam surat Ar Ra`d ayat 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ ۱۱

11. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Tingkat ke dua, pada tingkat organisasi, pembedayaan mempunyai daya Tarik. Selalu ada pencarian akan gagasan-gagasan dan konsep baru dan pemberdayaan lebih baru, lebih segar dari pada banyakteori peningkatan dan motivasi kerja yang sudah using. Kata tersebut sangat cocok dengan konsep modern yang mendorong organisasi seperti kualitas total, pembiasaan, manajemen kerja, dan sebagainya. Untuk sampai pada definisinya, penting disadari bahwa hanya mnegubah pekerjaan seseorang tidak akan mungkin menghasilkan pemberdayaan. Banyak factor pemberdayaan dan ketidakberdayaan terkandung dalam nilai-nilai, prilaku, system, prosedur, dan budaya organisasi. Perubahan-perubahan harus dilakukan pada tingkat-tingkat iniyang ada di luar pengaruh individu. Mereka tidak mungkin terjadi tanpa perencanaan dan pelepasan yang mnyeluruh dari kekuasaan oleh manajer senior organisasi.

Tingkat ke tiga, dalam menguji pemberdayaan adalah tingkat individu. Di sinilah ada pemahaman terbesar dan daya Tarik populer. Kita membayangkan orang yang sebelumnya kurang percaya diri selalu penurut dan dikendalikan oleh kekuasaan, keterampilan, status, kepercayaan dan gambaran diri, meningkat ke hal-hal yang lebih besar.

Proses pemberdayaan berbeda untuk setiap individu. Ada yang lama da nada juga yang soingkat prosesnya.. Bila pemberdayaan efektif, hasilnya sangat inspirasional. Individu-individu sudah merubah kehidupan mereka mencapai tujuan dan target yang terjangkau yang mereka anggap tidak mungkin. Mereka sudah membuka jalanbagi perkembangan dan pertumbuhan yang menguntungkan mereka ataupun organisasi. Bila kelompok dan individu yang diberdayakan secara kolektif bekerja bersama, maka sinergi tercapai. Ke tiga tingkatan di atas membantu untuk memahami batasan pemberdayaan itu sendiri.

⁷⁶ W. Jack Duncan, Peter M. Ginter dan Linda E. Swayne, *Strategik Management Of Health Care Organization*, Cambride: Blackweel Publisher Inc, 1996, hal. 3-5.

Selain tingkatan tersebut, berikut disampaikan gambar lingkaran pemberdayaan yang dapat digunakan untuk menentukan bentuk pemberdayaan dalam suatu organisasi. Gambar di bawah ini, sebagaimana dikemukakan oleh *Wilson* menunjukan lingkaran pemberdayaan yang bekerja dalam suatu organisasi.⁷⁷ Proses tersebut berawal dari keinginan untuk berubah dan memperbaiki. Tahap pertama adalah salah satu dari yang terpenting bagi setiap individu dan bagi organisasi secara keseluruhan. Jikalau orang tidak yakin akan kebutuhan untuk mengubah dan melaksanakan dengan suatu cara yang berbeda, maka semua tahap yang lain akan sedikit sekali kemungkinan untuk berhasil.

Tahap ke dua adalah melepaskan halangan-halangan yang ada pada orang pada semua tahap dalam organisasi sehingga mereka mampu mengambil tindakan dan melakukan sesuatu tanpa menemui rintangan dan keputusan yang begitu sering dihubungkan dengan hirarki dan birokrasi. Bagaimanapun juga tahap ini membutuhkan banyak keberanian dan kepercayaan atas nama manajemen senior. Ia juga memerlukan pelepasan lapisan-lapisan hirarki dan banyak pekerjaan. Faktor lainnya pada tahap ini adalah bagi orang untuk menerima dan menggunakan secara konstruktif kebebasan yang ditawarkan oleh organisasi akan secara langsung diterima. Asumsi ini dapat saja benar bagi sementara orang, tetapi dapat saja salah bagi yang lain. Di samping kebebasan, juga harus ditawarkan suatu paket rangsangan dan intensif.

Pada tahap ke tiga, orang sudah menerima kebebasan tambahan dan sekarang mulai merasa memiliki pekerjaan dan tugas-tugas mereka. Perhitungan mereka tentang pekerjaan berubah dari memenuhi kebutuhan yang dicapai untuk membeli materi dalam kehidupan kepada memenuhi kesenangan hidup. Pemisahan antara kerja dan kehidupan rumah menjadi kurang berbeda selama identitas yang lebih besar berawal dari kerja, menjadi lebih banyak dari pemikiran dan perasaan seseorang.⁷⁸

⁷⁷ W. Jack Duncan, Peter M. Ginter dan Linda E. Swayne, *Strategik Management Of Health Care Organization*, hal. 11.

⁷⁸ Terry Wilson, *The Empowerment Manual*, London: Grower Publishing Company, 1996, hal. 11.



Gambar 2.2

Bila tahap tiga secara teratur dicapai maka tahap ke empat berkembang. Peran dan pekerjaan bertambah karena orang menjadi lebih tertarik pada pekerjaannya dan mengambil tanggung jawab tambahan. Mereka mengerjakan apa yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan berhasil. Hal ini milik mereka dan bagian dari mereka, dari pada sesuatu yang diberikan oleh pihak luar. Setiap tanggung jawab dan tugas baru memerlukan pembelajaran keterampilan baru yang menambah minat dan motivasi mereka.

Tahap ke lima adalah tahap di mana hasil-hasil nyata dari pemberdayaan mulai terlihat. Peningkatan kebebasan kepemilikan yang lebih besar, dan keterampilan pekerjaan tambahan mengakibatkan kinerja yang lebih tinggi, menghasilkan peningkatan motivasi, suatu gerakan naik pada sasaran dan akibatnya hasil-hasil yang lebih tinggi. Peningkatan ini sebagian dijelaskan oleh minat dan dedikasi tambahan tetapi juga oleh perkembangan pemikiran dan pendekatan kreatif kepada

pekerjaan. Metode-metode yang ada mengarah suatu etika perbaikan yang terus menerus.

Pada tahap ke enam, perubahan perilaku dan sikap yang signifikan terjadi pada individu. Keberhasilan mereka mengakibatkan perasaan kompetensi, gambaran diri yang jauh lebih tinggi dan tingginya perasaan psikologis di atas posisi sebelumnya. Mereka sekarang berada pada dataran yang berbeda, menguasai kejadian. Ada ketajaman dan efisiensi dalam perilaku dan tindakan mereka. Keprihatinan dan kecemasan lama diabaikan atau jauh lebih mudah ditangani. Suasana kenikmatan, pertumbuhan dan kesanggupan diperlihatkan.

Tahap ke tujuh memperlihatkan bahwa seseorang telah menguasai pekerjaan mereka yang ada dan sedang mencari lebih banyak tantangan. Saatnya untuk berpindah tanggung jawab yang lebih besar, menerima persoalan yang lebih rumit untuk dipecahkan, mencapai penghargaan yang lebih tinggi, prosesnya menjadi utuh.

Lingkaran pemberdayaan merupakan suatu cara yang bermanfaat untuk menggambarkan proses bahwa individu diharapkan mengikuti perjalanan ke arah prestasi dan kepuasan individu dan pekerjaan yang lebih tinggi. Melengkapi lingkaran tersebut adalah juga membantu mengenali perilaku khusus yang menggambarkan organisasi yang diberdayakan dan mempertentangkan dengan organisasi yang tidak berdaya.⁷⁹

Tabel 2.1.

Organisasi yang diberdayakan dan yang tidak diberdayakan

Empowered Organization	Unempowered Organization
Dia membuat kesalahan, kami akan membantunya membetulkannya.	Dia membuat kesalahan, dia dapat memecahkannya.
Berusaha dan gagal diberikan applause.	Berusaha dan gagal dihukum.
Setiap orang membuat bakat tersembunyinya yang dapat dikembangkan.	Beberapa orang bodoh dan tidak akan pernah melakukan
Kriteria keberhasilan dan	

⁷⁹ I Nyoman Sumaryadi, *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonomi dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: CV Citra Utama, 2005, ha. 109.

<p>promosi dalam organisasi adalah kemampuan dan kinerja.</p> <p>Ada orang yang bermotivasi dan kreatif pada semua level dalam organisasi.</p> <p>Kerja adalah menyenangkan dan menyegarkan seperti sisa hidupku.</p> <p>Perusahaan, inisiatif, dan tantangan dan mengusahakan hal-hal baru adalah norma.</p> <p>Kita berusaha mencari ide-ide baru.</p> <p>Kebanyakan orang berusaha untuk terbuka dan ikhlas.</p> <p>Mengerjakan tugas khusus secara sukarela adalah jalan kepada pertumbuhan.</p> <p>Produk dan jasa kita berikan kepada masyarakat adalah kelas dunia.</p> <p>Ada perhatian yang tulus pada kesejahteraan dan perkembangan individu.</p>	<p>sesuatu.</p> <p>Jikalau kita tidak dalam klub, kita tidak pernah dalam organisasi.</p> <p>Hanya innovator dan orang kreatif berada pada departemen pemasaran dan penelitian.</p> <p>Kita kerja dari jam 07.30 sampai jam 05.00 dan kemudian kita lari.</p> <p>Kita tetap tunduk kepala dan hidung bersih.</p> <p>Kita sudah melihat semua sebelumnya.</p> <p>Kita harus sinis dalam organisasi.</p> <p>Tidak pernah sukarela untuk sesuatu.</p> <p>Apa yang kita hasilkan adalah tidak baik untuk lebih jelek dari yang lain.</p> <p>Tak seorangpun berminat kita hanya mengelilingi cul-de-sac kita sendiri.</p>
--	--

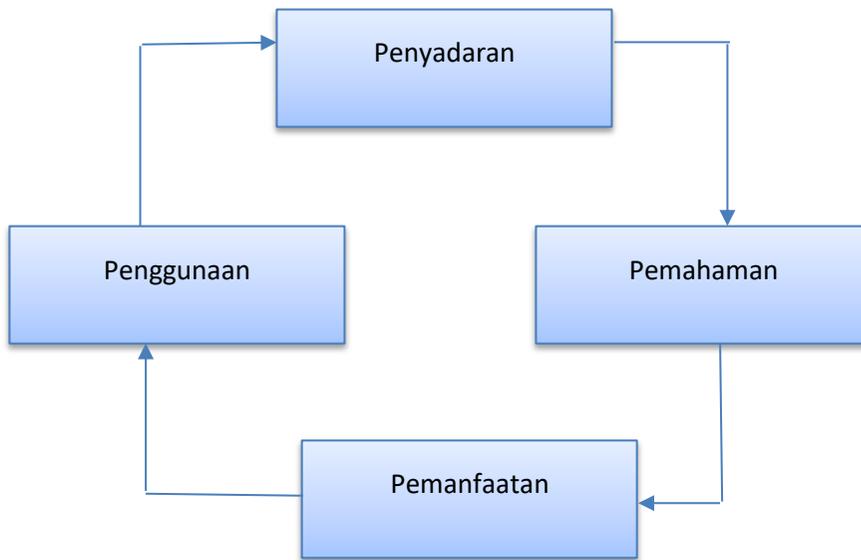
Dengan mengungkapkan filosofi pemberdayaan dengan cara ini orang mampu memahaminya lebih baik, karena kata-kata yang digunakan adalah kata-kata komunikasi informal. Pemberdayaan

menjanjikan pencapaian keunggulan kompetitif. Penerapannya memerlukan pendekatan baik dari pihak manajemen/pimpinan untuk rela memberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang kepada bawahan disertai kepercayaan maupun dari pihak bawahan untuk terus mengembangkan potensi diri guna menjalankan tugas/tanggung jawab yang dipercayakan. Oleh sebab itu, pemberdayaan perlu diterapkan tidak hanya melalui jalur pelatihan dan pengembangan tetapi juga jalur manajemen.

Organisasi harus mengembangkan suatu iklim yang kondusif dan mendukung, mengambil semua kebijakan yang relevan, secara utuh memahami konsep pemberdayaan, khususnya para manajer senior, dan mau menginvestasi dalam pembinaan pendidikan dan pelatihan semua orang dalam organisasi. Peran manajer dan karyawan akan berubah mereka perlu mempelajari keterampilan-keterampilan baru dan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaannya. Orang akan diberikan kebebasan yang lebih besar untuk mengambil keputusan karena mereka diberikan keleluasaan.

Bagaimanapun juga, iklim dan kebebasan barulah setengah dari formula tersebut. Setengah lainnya adalah menyemangati dan memberikan arahan langsung kepada setiap orang dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu ada proses yang membantu manusia menemukan arah apa yang kita lihat adalah apa yang kita dapatkan. Banyak bakat, keterampilan, keinginan, dan dorongan manusia sering tersembunyi dan tidak dikembangkan. Mereka perlu mengiktui suatu proses yang membantu mereka memahami diri mereka sendiri, merencanakan penggunaan sifat dan karakteristik terbaik, menetapkan arah bagi diri mereka sendiri. Proses seperti itu diperlihatkan Wilson.⁸⁰

⁸⁰ Terry Wilson, *The Empowerment Manual*, London: Publishing Company, 1996, hal. 136.



Gambar 2.3

Tahap pertama dari proses pemberdayaan individu adalah penyadaran, yang membantu orang mengadakan penelitian terhadap situasi mereka saat ini, pekerjaan dan posisinya dalam organisasi. Mereka menilai kemajuan pekerjaan atau karier mereka terhadap rencana atau harapan mereka. Lebih jauh, mereka menilai dan menggambarkan kemampuan, sikap, dan keterampilan mereka untuk menentukan apakah mereka secara efektif dimanfaatkan. Penyadaran menggerakkan orang ke dalam kesiapan untuk menerima tantangan pemberdayaan.

Tahap ke dua dari proses pemberdayaan individu adalah pemahaman. Orang mendapat pemahaman dan persepsi baru yang sudah mereka dapat mengenai dirinya sendiri, pekerjaannya, aspirasinya, dan keadaan umum. Proses pemahaman meliputi belajar untuk secara utuh menghargai pemberdayaan dan apa yang akan dituntut dari orang oleh organisasi. Misalnya, proses mencari alasan mengapa mereka merasa cara mereka melakukan, dan kemudian mengembangkan suatu strategi atau prosedur untuk menyelesaikan suatu masalah. Tahap ke tiga dari tahap pemberdayaan adalah pemanfaatan, yang diakibatkan oleh tahap penyadaran atau pemahaman. Individu, yang sudah memperlihatkan keterampilan dan sifat, harus memutuskan bagaimana mereka dapat menggunakannya bagi pemberdayaan.

Tahap terakhir dari proses tersebut adalah menggunakan keterampilan dan kemampuan pemberdayaan sebagian dari kehidupan kerja setiap hari. Pemberdayaan tidak merupakan proyek tunggal dengan awal dan akhir. Ia adalah sebuah filosofi, suatu cara di mana orang berfikir dan melaksanakan. Penyesuaian dan pelaksanaannya

memerlukan pembinaan organisasi dan proses pendidikan yang berkelanjutan selama bertahun-tahun.

Pemberdayaan juga memerlukan komitmen yang lama dari setiap individu dalam organisasi mereka berada dalam spiral pribadi dan pertumbuhan pekerjaan yang berlangsung selama pekerjaan mereka. Ketika orang berhenti mengeksplorasi, berhenti mencoba pendekatan baru, dan berhenti belajar, mereka menjadi terkebelakang atau tertinggal. Dalam organisasi yang benar diberdayakan ada suatu gerakan dalam organisasi karena mereka belajar, berkembang dan bertumbuh, dan terus menerus mencari tantangan-tantangan baru.

Setiap orang dalam budaya pemberdayaan harus menyadari bahwa satu-satunya batas pada pertumbuhan pribadi adalah tingkat kemampuan dan aspirasinya. Adalah melawan batasan pemberdayaan bahwa individu harus menilai diri sendiri tentang apa tindakan yang harus diambilnya. Beberapa bercita-cita menjadi kepala bagian, yang lain ingin menjadi kepala seksi dan bagian gudang ingin lebih banyak tanggung jawab dan control. Sarana pemberdayaan dapat diberikan tetapi pemberdayaan yang sesungguhnya harus dilakukan oleh individu terkait, dan perubahan akan dirasakan secara langsung.

Berdasarkan deskripsi teoritik di atas maka sintesis pemberdayaan guru adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang oleh pimpinan serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator; (1) pemberian tanggung jawab dan wewenang. (2) pelibatan dalam pengambilan keputusan, (3) pengembangan rasa saling percaya, (4) pemberian pelatihan, (5) komunikasi yang terbuka, (6) penghargaan/pengakuan hasil kerja.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lembaga pendidikan merupakan organisasi jasa yang bertujuan melahirkan generasi yang mandiri dan siap terjun ditengah-tengah lingkungan sosial masyarakat. Tujuan mulia tersebut akan tercapai ketika adanya kerjasama yang baik dari segala unsur dan elemen sekolah (*stakeholders*). Keberhasilan sekolah dalam memberdayakan segala unsur dan elemen yang ada dipengaruhi oleh seorang pemimpin di sekolah yakni kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil terlihat dari gaya kepemimpinannya yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan *stakeholders* pendidikan untuk sama-sama menggapai kesuksesan sekolah yang diikat dalam satu visi yang sama. Kepemimpinan menurut

Yukl dalam Husaini Usman adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.⁸¹

Sedangkan menurut Toto Asmara dalam Suryadi menyatakan bahwa memimpin bukan hanya sekedar memengaruhi agar orang lain mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin. Bagi seorang muslim, memimpin berarti memberikan arah atau visi berdasarkan nilai-nilai ruhaniah. Mereka menampilkan diri sebagai teladan dan memberikan inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan tugas sebagai keterpanggilan ilahi. Sehingga mereka memimpin berdasarkan visi atau mampu melihat dan menjangkau ke masa depan.⁸²

Kepemimpinan juga dapat berpengaruh bagi produktivitas dalam sebuah organisasi, hal ini dipertegas oleh Bass seperti yang dikutip oleh Abdul Madjid Latief yang mengatakan kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kohesivitas kelompok. Kelompok disini adalah organisasi. Produktivitas dan kohesivitas bergantung pada kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Dengan demikian baiknya kepemimpinan dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kohesivitas.⁸³

Kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah tidak sekedar bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi seluruh kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi serta situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya juga.

Kegiatan-kegiatan sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah seperti yang seperti yang disampaikan Daryanto diantaranya adalah:⁸⁴

1. Kegiatan mengatur proses belajar mengajar

⁸¹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hal. 279.

⁸² Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah, Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009, hal. 69.

⁸³ Abdul Madjid Latief, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Aplikasi, Standar, dan Penilaian*, Ciputat: Haja Mandiri, 2015, hal. 89.

⁸⁴ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal. 81.

2. Kegiatan mengatur kesiswaan
3. Kegiatan mengatur personalia
4. Kegiatan mengatur peralatan pengajaran
5. Kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah
6. Kegiatan mengatur keuangan
7. Kegiatan mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat

Selain kegiatan-kegiatan yang tersebut di atas, menurut Dadi Permadi kepala sekolah juga mempunyai fungsi dalam penyelenggaraan pendidikan yaitu sebagai educator (guru), manager (pengarah, penggerak sumber daya), administrator (pengurus administrasi), supervisor (pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi).⁸⁵

c. Pemberdayaan dalam Perspektif Al Quran

Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwasannya pemberdayaan adalah pemeberian tanggung jawab dan wewenang oleh pimpinan dalam hal ini kepala sekolah serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Al Quran ayat yang terkait dengan pemberdayaan diantaranya terdapat dalam QS. An Nisa ayat 58-59 yang berbunyi.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩

58. *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

⁸⁵Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat memimpin Yang Mengembangkan Partisipasi)*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2011, hal. 24.

59. *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Ayat 58 diturunkan kepada para penguasa/pemimpin, mereka harus menyampaikan amanah kepada pemiliknya (ahlinya). Jika mereka memutuskan perkara diantara manusia harus seadil-adilnya. Adapun ayat 59 turun kepada orang yang dipimpin, seperti tentara dan selainnya. Mereka harus mentaati penguasa/pemimpin, melaksanakan amanah dari pemimpin, taat dalam pembagian *ghanimah*, pemutusan perkara dalam berbagai peperangan dan lain-lain, tetapi mereka tidak boleh taat kepada pemimpin yang memerintahkan kepada kemaksiatan. Jika mereka berselisih paham dalam suatu hal, maka hendaklah mereka mengembalikannya kepada *kitabullah* dan sunah rasulnya.

Quraish Shihab menjelaskan bahwa amanah adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara, serta dikembalikan bila waktunya tiba atau bila diminta oleh pemiliknya. Amanah adalah lawan dari khianat. Ia tidak diberikan kecuali kepada orang yang dinilai oleh pemberinya dapat memelihara dengan baik apa yang diberikannya itu.⁸⁶

Dalam islam menjadi pemimpin dan yang dipimpin pasti akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat.

Membangun pemerintah yang baik menurut ayat 58 bukan hanya peran penguasa akan tetapi rakyat juga ikut menentukan arah pemerintahan tersebut. Karena bagaimana mungkin suatu pemerintahan/organisasi akan berjalan dengan baik jika hanya pemimpinnya saja yang taat membangun system sedangkan rakyatnya melawan system yang dibangun itu meskipun untuk kebaikan mereka. Akan tetapi islam melarang kita untuk taat kepada pemerintah/pemimpin dan system yang memerintahkan kepada maksiat.

3. Kompetensi Paedagogik

a. Hakekat Kompetensi Paedagogik

Dalam bahasa Inggris istilah kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi⁸⁷. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kompetensi dijelaskan sebagai

⁸⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati, hal. 581.

⁸⁷ John M. Echols, Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia An English Indonesia Dictionary*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 132

kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu⁸⁸. Hal serupa juga dijelaskan oleh Rahimsyah dan Setyo Adhie.⁸⁹ Kompetensi juga dimaknai sebagai perpaduan unsur pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak⁹⁰. Uzer Usman mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.⁹¹ Lebih jelas lagi pengertian kompetensi dikemukakan oleh Hornby dalam Ahmad Habibullah⁹², bahwa kompetensi ialah orang yang memiliki kesanggupan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan, serta pengetahuan untuk melakukan apa yang diperlukan (*competence is person having ability, power, authority, skill, knowledge to do what is needed*). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya⁹³.

Syaiful Sagala mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan⁹⁴. Kata **kompetensi** biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.⁹⁵ Sedangkan dalam Undang- Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁹⁶

⁸⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, hal. 759

⁸⁹ Rahimsyah dan Setyo Adhie, *Kamus engkap bahasa Indonesia*, Jakarta: Aprindo, 2005, hal. 259.

⁹⁰ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 38.

⁹¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 14.

⁹² Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 10

⁹³ Jejen Mushaf, *Peningkatan kompetensi Guru*, Jakarta: Kencana, 2012, hal. 29.

⁹⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 29.

⁹⁵ Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Standarisasi Kompetensi Guru Tahun 2010*, Jakarta: 2010, hal. 7.

⁹⁶ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Asa Mandiri, 2008, hal. 37.

Menurut *Littrell* kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek.⁹⁷ Sedangkan menurut Stephen J. Kenezovich, kompetensi adalah kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.⁹⁸ Spencer and Spencer mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dari atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.⁹⁹

Dalam hal ini seseorang harus terlebih dahulu melewati pendidikan dan latihan untuk memiliki kompetensi tertentu. Kualifikasi akademik yang dimiliki oleh seorang guru pada jenjang pendidikan sebelumnya sangat berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar. Di Indonesia seperti diketahui banyak guru yang berasal dari latar belakang atau lulusan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu bahkan bukan dari sarjana dalam bidang pendidikan. Kendati demikian peluang untuk meningkatkan kapasitas kompetensi guru dapat dilakukan dengan pendidikan lanjutan dan mengikuti pelatihan secara berkesinambungan.

Lebih tegas lagi Muhibinsyah mengatakan dari *taksonomi blooms*, bahwa dalam melanjutkan tugas profesinya seorang guru dituntut memiliki kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, yang mencerminkan aspek kepemilikan kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, perencanaan dan melaksanakan pembelajaran, prestasi akademik, pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan pengalaman organisasi¹⁰⁰.

Seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu, maka Colquitt, dkk menambahkan bahwa kemampuan dapat dibagi ke dalam tiga kategori: (1) Kemampuan kognitif. Kemampuan yang berkaitan dengan kemahiran dan aplikasi pengetahuan dalam mengatasi masalah. (2) kemampuan emosional. Kemampuan untuk dapat mengendalikan diri sehingga dapat beradaptasi dan mempengaruhi orang lain di lingkungannya, dan (3) Kemampuan fisik. Kemampuan yang dimiliki seseorang tercermin dari kekuatan fisik atau lahiriyah.¹⁰¹ Colquitt berpendapat bahwa:

⁹⁷ JJ. Litrell, *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984, hal. 310.

⁹⁸ Stephen J. Kenezovich, *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984, hal. 17.

⁹⁹ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence At Work*,...hal. 9.

¹⁰⁰ Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, hal. 10-11.

¹⁰¹ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013, hal. 322- 331.

*People who have higher general cognitive ability tend to be better at learning and decision making. General cognitive ability has a strong positive relationship with job performance, due primarily to its effects on task performance.*¹⁰²

Berdasarkan pendapat tersebut jika diterjemahkan secara bebas dikatakan bahwa orang yang memiliki kemampuan umum kognitif lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan umum kognitif mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja tugas.

Spencer dalam Udin Syaifudin Saud¹⁰³ mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya. Adapun kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yaitu meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi professional, dan kompetensi paedagogik.

Kompetensi Kepribadian menurut Arikunto adalah kemampuan guru untuk memiliki sikap kepribadian yang mantap yang patut diteladani¹⁰⁴. Secara lebih rinci, Sukmadinata menyebutkan ada tiga ruang lingkup kompetensi kepribadian¹⁰⁵, yaitu: *pertama*, penampilan sikap positif terhadap keseluruhan tugasnya terhadap keseluruhan situasi pendidikan; *kedua*, pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dimiliki guru, dan *ketiga* penampilan sebagai panutan dan teladan bagi peserta didik. Ketiga hal tersebut sangat penting karena para peserta didik dapat melakukan imitasi kepada apa yang ditampilkan oleh guru mereka, selain mereka juga melakukan imitasi terhadap tokoh yang dianggap memperbaiki inspirasi bagi peserta didik seperti artis, pemain sepakbola, dan musisi¹⁰⁶. Apabila imitasi yang dilakukan oleh peserta didik merupakan tauladan yang baik dari seorang guru menjadi baik dalam perkembangannya, namun ketika pengambilan contoh peserta didik terhadap perilaku kepribadian guru yang kurang baik maka

¹⁰² Jason A. Colquitt, *et al*, *Organizational Behavior Improving*,..., hal. 341.

¹⁰³ Udin Syaifudin Saud, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2008, h. 45.

¹⁰⁴ Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 14.

¹⁰⁵ Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, ...hal. 10-11.

¹⁰⁶ Novan Ardi Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media, 2015, hal. 40.

akan selalu tertanam dalam dirinya dan sangat mungkin akan melakukan yang lebih buruk lagi.

Kompetensi Sosial menurut Arikunto adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik, sesama teman sejawat (guru), kepala sekolah, pegawai tata usaha, maupun dengan anggota masyarakat di lingkungan Pendapat lain menjelaskan bahwa pengertian kompetensi sosial sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri seorang guru dengan tuntutan kerja dan lingkungan sekitar¹⁰⁷. Pada dasarnya yang diharapkan dari kompetensi sosial yang harus dimiliki guru adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk dapat berkomunikasi dan berhubungan atau berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Muhibinsyah menegaskan bahwa kompetensi profesional yakni guru harus memiliki kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah dan pengalaman organisasi.¹⁰⁸ Bagi guru memahami mata pelajaran yang diampunya merupakan sesuatu yang sudah seharusnya. Bagaimana tidak? Apabila seorang guru menguasai benar setiap materi ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik maka akan menunjang keberhasilan yang dicita-citakan. Sedangkan apabila yang terjadi justru sebaliknya seorang guru dengan mata pelajaran yang diampunya saja belum dapat menguasai maka besar kemungkinan akan mengalami kesulitan ketika berada dalam kegiatan belajar mengajar terutama dalam memberikan pemahaman kepada siswa. Dengan demikian kompetensi profesional yang diharapkan adalah kemampuan guru terhadap materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi dalam standar pendidikan nasional.

Kompetensi Paedagogik, paedagogik berasal dari bahasa Yunani kuno, *pedogogo* yang artinya membimbing anak yang berkaitan dengan keseluruhan konteks pembelajaran dan kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran¹⁰⁹. Dari pengertian tersebut selain sebagai sebuah ilmu paedagogik juga merupakan seni yang juga wajib dimiliki oleh seorang guru, terutama erat hubungannya dengan strategi atau gaya yang ditunjukkan pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Strategi atau gaya pembelajaran tentunya tidak datang dengan sendirinya namun

¹⁰⁷ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012, hal. 27.

¹⁰⁸ Muhibinsyah: *Psikologi Pendidikan: Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1995, ha. 230.

¹⁰⁹ Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, hal. 12.

perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, situasi pribadi, lingkungan, dan tujuan pembelajaran itu sendiri. Kompetensi paedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek, seperti fisi, moral, social, kultural, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik memiliki sifat, karakter, dan interes yang berbeda.¹¹⁰

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 20 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada penjelasan Pasal 28, Ayat (3), butir a, sudah secara jelas mendeskripsikan bahwa kompetensi Paedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya¹¹¹.

Lebih lanjut, Mulyasa menjelaskan bahwa: kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.¹¹²

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi hasil belajar
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar dibutuhkan sebuah strategi yang tepat sehingga mampu membangun interaksi dan relasi yang baik antara guru dan peserta didik. Proses tersebut dalam kajian komunikasi yang dilakukan guru dan peserta didik bukan hanya pertukaran dan

¹¹⁰ Panitia Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 135, *Modul 1 Kebijakan Pengembangan Profesi guru*, Bogor: Universitas Pakuan, 2012, hal. 16.

¹¹¹ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005, hal. 20.

¹¹² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 75.

penyampaian materi pembelajaran, melainkan ada dimensi relasi guru dan siswa. Baiknya relasi antara guru dan peserta didik menjadi prasyarat utama terciptanya proses pembelajaran yang efektif. Dan proses pembelajaran yang baik akan terbentuk dari ketertarikan peserta didik terhadap strategi pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan atau dikenal dengan *pakem*. Bahkan sampai saat ini muncul lagi istilah gembira dan berbobot (*gembrot*) yang juga menjadi kemasan menarik bagi peserta didik di kelas. Baik *pakem* ataupun *gembrot* akan dapat terealisasi apabila kompetensi Paedagogik yang dimiliki oleh guru telah baik adanya.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini yang dimaksud kompetensi paedagogik guru adalah kemampuan seorang guru berupa pemahaman terhadap strategi atau gaya dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.

b. Komponen Kompetensi Paedagogik

Dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan kompetensi Paedagogik yang dimilikinya, guru mampu memahami bahwa kemampuan tersebut terbangun atas komponen-komponen yang dapat terukur melalui kata kerja operasional yang tersusun atas subkompetensi sebagai berikut¹¹³:

- (1) Kemampuan dalam memahami peserta didik, Indikator yang berkaitan antara lain :
 - a) Memahami karakteristik perkembangan kepribadian peserta didik, seperti memahami tingkat tugas perkembangan kognitif peserta didik sesuai dengan usianya.
 - b) Memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik, seperti mengenali tipe-tipe kepribadian dan mengenali tahap-tahap perkembangan kepribadian peserta didik.
 - c) Mampu mengenali tingkat intake dan memahami perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik.
- (2) Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain :
 - a) Mampu merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, seperti merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sesuai dengan kompetensi dasar yang telah ditetapkan, memilih metodologi pembelajaran yang sesuai, menentukan langkah-langkah pembelajaran, dan menentukan cara yang dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik.

¹¹³ Indah Zakariyah Zamania, *Upaya Untuk Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Raudhatul Athfal Al Ikhlas Sukodadi Lamongan*. Malang: UIN Malang, 2008, hal. 28

- b) Mampu merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, seperti mampu menjabarkan materi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, serta mampu menyusun bahan pembelajaran secara runtut dan sistematis.
 - c) Mampu merencanakan penggunaan media pembelajaran dan sumber pengajaran sarana yang dapat dimanfaatkan untuk mempermudah pencapaian kompetensi,
 - d) Mampu merencanakan pengelolaan kelas, seperti ketepatan menentukan alokasi waktu belajar mengajar, serta mampu menentukan cara pengorganisasian siswa agar terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar mengajar,
 - e) Mampu merencanakan model penilaian hasil belajar, seperti menentukan jenis-jenis penilaian dan membuat instrumen penilaian hasil belajar.
- (3) Kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan indikator antara lain:
- a) Mampu membuka pelajaran, seperti menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai dan memotivasi siswa, dan mengaitkan materi yang akan dipelajari dengan materi prasyarat,
 - b) Mampu mengelola kegiatan belajar, seperti mampu menjelaskan materi, menggunakan metode mengajar, memberi contoh yang sesuai dengan materi, menggunakan media pembelajaran, memberi penguatan, memberi pertanyaan, dan menekankan hal-hal yang menumbuhkan kebiasaan positif pada tingkah laku siswa.
 - c) Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, seperti mampu memberi kesempatan kepada peserta didik untuk memahami materi, mengklarifikasi petunjuk dan penjelasan apabila peserta didik salah mengerti, memberi kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, dan menggunakan bahasa lisan dan tulisan secara jelas dan benar.
 - d) Mampu mengorganisasi kelas dan menggunakan waktu dengan baik.
 - e) Mampu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung dan melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran.
 - f) Mampu menutup pelajaran, seperti menyimpulkan kesimpulan, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan.
- (4) Kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator antara lain:

- a) Mampu merancang dan melaksanakan penilaian, seperti memahami prinsip-prinsip penilaian, mampu menyusun macam-macam instrumen evaluasi pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi.
 - b) Mampu menganalisis hasil penilaian, seperti mampu mengklasifikasikan hasil penilaian dan menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.
 - c) Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas pembelajaran selanjutnya, seperti mampu memperbaiki soal yang tidak valid dan mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil belajar.
- (5) Kemampuan dalam mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikaor antara lain:
- a) Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik, seperti menyalurkan potensi akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengemangkan potensi akademik peserta didik.
 - b) Mampu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi non akademik, seperti menyalurkan potensi non-akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi non-akademik peserta didik

c. Kompetensi Paedagogik dalam Al Quran dan Hadits

Nabi Muhammad SAW sebagai soko guru pendidikan islam dan juga ilmu pengetahuan pada umumnya, telah memberikan tuntunan bagi siapa saja untuk belajar dan mengajar bagi yang telah mampu mengajarkan ilmunya kepada orang lain. Seorang guru adalah salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan sebuah pendidikan, guru hendaknya memiliki kompetensi-kompetensi untuk menjalankan tugasnya yaitu mengajar. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai yaitu kompetensi paedagogik, hal tersebut sangat sesuai dengan konsep pengajaran islam yang meliputi:

1. Pemahaman landasan kependidikan, sesuai dengan Sabda Nabi SAW.¹¹⁴

¹¹⁴ Abu Abdillah Muhammad bin yazid al Qazwini Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Ensiklopeida Hadist*, Jakarta: Al Mahira, 2011, cet. 1, hal. 41, No. hadits. 224.

عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبَ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَيَّ كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَأَضِعَ الْعِلْمَ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرِ وَاللُّؤْلُؤِ وَالذَّهَبِ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Dari An-Nas RA Nabi SAW bersabda “mencari ilmu itu wajib hukumnya bagi setiap muslim. Dan mendapatkan ilmu bukan paddy ahlinya seperti mengalungi babi dengan permata, mutiara dan emas.(H.R. Ibnu Majah dari Anas bin Malik).

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa guru mempunyai arti yang sangat penting bagi keberlangsungan ilmu pengetahuan.

2. Pemahaman terhadap peserta didik, Nabi bersabda:¹¹⁵

فَبِأَيِّ وَ أُمِّي مَا رَأَيْتُ مُعَلِّمًا قَبْلَهُ وَلَا بَعْدَهُ أَحْسَنُ تَعْلِيمًا مِنْهُ فَوَاللَّهِ مَا كَرِهْتَنِي وَلَا ضَرَبْتَنِي وَلَا شَتَمْتَنِي قَالَ إِنَّ هَذِهِ الصَّلَاةُ لَا يَصْلُحُ فِيهَا شَيْءٌ مِنْ كَلَامِ النَّاسِ إِتْمَاهُو التَّسْبِيحُ وَالتَّكْبِيرُ وَقِرَاءَةُ الْقُرْآنِ . (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Sesungguhnya demi ayahku dan ibuku, tidak pernah aku melihat seorang pengajar pun sebelumnya (Nabi SAW) ataupun sesudahnya yang lebih baik mengajar darinya. Dan demi Allah ia tak pernah membenciku, tidak pernah pula memukulku atau mencaciku. Ia berkata”sesungguhnya salat ini tidak layak padanya sedikitpun omongan manusiaBahwasannya ia itu tasbih, takbir, dan membaca quran (H.R. Muslim).

Guru hendaknya faham betul terhadap karakter setiap peserta didik, tidak hanya itu guru juga harus –memperlakukan mereka dengan penuh kasih sayang dan dapat menjadi tauladan yang baik bagi peserta didik.

3. Pengembangan kurikulum, dalam hal ini Nabi SAW bersabda:

قَالَ عَلِيُّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : عَلِّمُوا أَوْلَادَكُمْ فَإِنَّهُمْ خُلِقُوا لِزَمَانٍ غَيْرِ زَمَانِكُمْ ۝

Ali bin Abu Thalib berkata: “ajarkanlah anak-anak kalian, maka sesungguhnya mereka diciptakan untuk suatu zaman yang berbeda dengan zaman kalian.

¹¹⁵ Muslim bin Hajjaj al Qushairi an Naisabur, *Shahih al Muslim Ensiklopedia Hadits*, Jakarta: AL Mahira, 2012, cet. 1, juz. 3, hal. 15. No hadits. 105.

Sungguh luar biasa Nabi SAW, beliau merupakan pemimpin visioner. Hendaknya setiap guru juga mencontoh nya, yaitu mempunyai pandangan yang jauh kedepan dengan cara merancang kurikulum pembelajaran yang menyiapkan peserta didik untuk mampu bersaing dizaman mereka kelak.

Nabi juga bersabda:¹¹⁶

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ قَالَ : حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ قَالَ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرِمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ ضَمَّنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقَالَ اللَّهُمَّ عَلِّمْنِي الْكِتَابَ (رواه البخاري)

Menyampaikan kepada kami Abu Ma'mar, berkata menyampaikan kepada kami Abdul Warits, berkata menyampaikan kepada kami Khalid dari Ikrimah dari Ibn Abbas berkata bahwa Nabi SAW memeluk seraya bersabda ya Allah berilah pemahaman kepadanya tentang al Quran (H.R. Bukhori dari Abu Ma'mar).

Nabi SAW memberikan pelajaran kepada umatnya agar berpandangan jauh kedepan khususnya dalam ilmu pengetahuan. Hal ini berdasar dari hadits di atas, beliau mendoakan kepada sahabatnya agar mempunyai pemahaman tentang al Quran. Kita tahu bahwasannya al Quran adalah kitab suci yang tidak akan rapuh oleh zaman bahkan kitab tersebut akan sesuai dengan zaman hingga akhir zaman kelak.

4. Perancangan Pembelajaran

Dalam al Quran jelas dinyatakan di surat al Hasr:18:

“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan setiap diri hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Menurut Imam Ibnu Katsir perintah bertaqwa itu mencakup segala perbuatan yang menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah, salah satunya dengan selalu introskesi diri tentang hal-hal yang telah diperbuat serta hendaknya seluruh amal perbuatan kita hanya mengharap ridla Allah SWT.¹¹⁷

¹¹⁶ Abu Abdillah Muhammad bin Ismail al Bukhori, *Shaih al Bukhori Ensiklopedia Hadits*, Jakarta: Al Mahira, 2011, cet. 1, Juz. 2, hal. 24. No Hadits. 75.

¹¹⁷ Imaduddin Abi al-Fiba Ismail Ibnu Katsir, *Tafsir al Quran Ibnu Katsir*, Kairo: Maktabah Shafa, 2004, Juz. 8, hal. 50.

Dari uraian di atas bisa diambil pelajaran bahwa kita hendaknya memperhatikan pekerjaan yang telah kita perbuat untuk merancang perbuatan kita berikutnya agar tidak mendapat kesalahan yang kedua kalinya.

5. Pelaksanaan Pembelajaran yang Mendidik dan Dialogis

Berdasar dari al Quran surat an Nahl ayat 125. Imam Musthafa al-Maraghi menjelaskan dalam tafsirnya bahwa berjalanlah dalam menyeru kebaikan kepada manusia dengan memberikan contoh yang terbaik.¹¹⁸

Guru hendaknya selain mengajar dia harus memberikan contoh perbuatan yang terbaik, karena dari perbuatanlah peserta didik akan cepat merespon dan meniru apa yang dilakukan oleh guru.

6. Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran

Jauh sebelum ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang, Islam telah memberikan pengetahuan tentang teknologi dengan diturunkannya surat al-Alak.

Imam al Maraghi menafsirkan ayat ke 4 bahwa Allah mengajarkan kepada hambanya dengan sangat sempurna, tidak hal yang bersifat ril saja namun yang abstrak juga sudah diajarkan. Guru hendaknya mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk proses pembelajaran sebagaimana apa yang telah diisyaratkan dalam al Quran.

7. Evaluasi Hasil Belajar, Nabi bersabda:¹¹⁹

وَكَانَ جِبْرِيلُ يُعَارِضُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَكَانَ أَجْوَدُ النَّاسِ وَكَانَ أَجْوَدَ مَا يَكُونُ فِي رَمَضَانَ حِينَ يَلْقَاهُ جِبْرِيلُ وَكَانَ يَلْقَاهُ جِبْرِيلُ فِي كُلِّ لَيْلَةٍ مِنْ رَمَضَانَ فَيُدَارِسُهُ الْقُرْآنَ وَرَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حِينَ يَلْقَاهُ جِبْرِيلُ أَجْوَدُ بِالْحَيْرِ مِنَ الرِّيحِ الْمُرْسَلَةِ. (متفق عليه)

Keadaan Jibril selalu mengetes Nabi SAW. Sesungguhnya keadaan Nabi SAW adalah orang yang paling dermawan diantara manusia apalagi ketika bulan Ramadhan ketika malaikat Jibril bertemu dengannya. Jibril bertemu dengan Nabi SAW disetiap malam di bulan Ramadhan maka Nabi SAW membaca al Quran ketika Jibril bertemu dengannya. Nabi SAW

¹¹⁸ Ahmad Musthofa al Maraghi, *Tafsir al maraghi*, Mesir: Musthafa al Bani, 1946, Juz. 1, hal. 161.

¹¹⁹ Abu Abdillah Muhammad bin Ismail al Bukhori, *Shaih al Bukhori Ensiklopedia Hadits*, hal. 424. No Hadits. 1902.

adalah orang yang paling dermawan dengan kebaikan seperti angin yang berhembus. (H.R Bukhori Muslim)

Dari hadits di atas bisa ditarik kesimpulan tentang arti penting evaluasi. Setiap pekerjaan harus dievaluasi agar kekurangan dan kelebihan dapat dideteksi untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Begitu halnya dengan proses pembelajaran, seorang guru sangat perlu melaksanakan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan pembelajaran tersebut.

8. Pengembangan Peserta Didik Untuk Mengembangkan Berbagai Potensi yang Dimiliki. Nabi SAW bersabda:¹²⁰

قَالَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ : عَلِّمُوا أَوْلَادَكُمْ السِّبَاحَةَ وَالرِّمَاطَةَ وَمُرُوهُمْ فَلْيَنْتِزِعُوا عَلَى ظُهُورِ الْخَيْلِ وَثَبًا. (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ)

Umar bin Khatab Berkata: “ajarilah anak-anakmu berenang, memanah dan perintahkanlah mereka agar dapat meloncat ke punggung kuda dengan baik. (H.R. Baihaqi dari Umar bin Khatab).

Hadits di atas menerangkan dengan jelas bahwa setiap anak memiliki kompetensi yang berbeda-beda, tugas seorang guru adalah mengenal kemudian mengembangkan bakat yang ada pada setiap peserta didik, dengan harapan mereka dapat meraih masa depan yang lebih gemilang.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebagai rujukan komparatif, di bawah ini disajikan beberapa hasil penelitian penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Guru dan Produktivitas Mengajar.
 - a. Djoni Bangun¹²¹ meneliti tentang, “Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau tinggi antara pemberdayaan guru dan produktivitas mengajar profesional dengan koefisien korelasi *product moment pearson* menunjukkan $r=0,732$. Sedangkan kontribusi variabel pemberdayaan guru terhadap produktivitas mengajar dapat dihitung berdasarkan rumus

¹²⁰ Abu Bakar Husein Ahmad bin Ali Baihaqi, *Sunan Kubro*, Beirut: Daar Kutub Ilmiah, 2015, Juz. 2, hal. 68.

¹²¹ Djoni Bangun, “Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang”. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 33, No 1. Februari 2010: 55-64, diakses pada 30 September 2017 pukul 22.25 wib.

koefisien determinan = $r^2 \times 100\% = 53,58\%$, sisanya 46,42% ditentukan oleh variable lain.

Hasil analisis koefisien korelasi Product Moment Pearson (r_2) = 0,797 menunjukkan bahwa hubungan/korelasi tersebut pada tingkat yang kuat atau tinggi. Sedangkan besarnya sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 83,52% dan sisanya 36,4% ditentukan oleh variable lain.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan guru (X1) dan motivasi guru (X2) secara bersama-sama dengan produktivitas mengajar (Y) dengan persamaan garis regresinya adalah $Y = 30,598 + 0,596 X_1 + 0,253 X_2$. Harga R Square sebesar 0,833 menunjukkan nilai kontribusi korelasi ganda yaitu sebesar 83,3%, sisanya 16,7% ditentukan oleh variabel lain.

b. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Manaf¹²² dengan judul Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa.

Pertama Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan guru terhadap mutu pendidikan digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 0.761$, dengan nilai konstanta sebesar 24.841. Dengan memasukan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X_1 $\hat{Y} = 24.841 + 0.761X_1$. Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 59.484. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 24.841 + 0.761X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara pemberdayaan guru terhadap mutu pendidikan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.360; sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ sebesar 2,34. hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_1 dan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.744$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0.553$ artinya variasi mutu pendidikan di sekolah dapat dijelaskan dari variasi pemberdayaan guru sebesar 55.3 %. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan guru terhadap mutu pendidikan dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberdayaan guru yang ada

¹²² Abdul Manaf, *Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan*, TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, Vol 10, No. 2 Tahun 2016, hal. 112-115. Diakses 19 Februari 2018 Pukul 24.05 Wib.

di sekolah maka akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah pula.

Kedua Untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 0.252$, dengan nilai konstanta sebesar 74.470. Dengan memasukkan a ke dalam persamaan regresi Y atas X_1 $\hat{Y} = 74.470 + 0.252X_1$. Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis varians (uji F) dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0.05). Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 5.602. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 74.470 + 0.252X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dapat menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.120; sedangkan nilai tabel pada $\alpha = 0.05$ sebesar 2,34. hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_1 dan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.323$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0.105$ artinya variasi mutu pendidikan di sekolah dapat dijelaskan dari variansi profesionalisme guru sebesar 10.5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik profesionalisme guru yang ada di sekolah maka akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah pula.

Ketiga Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan guru terhadap profesionalisme guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 0.638$, dengan nilai konstanta sebesar 30.487. Dengan memasukkan a ke dalam persamaan regresi Y atas X_1 $\hat{Y} = 30.487 + 0.638X_1$. Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis varians (uji F) dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0.05). Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 14.864. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 30.487 +$

0.638X₁ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara pemberdayaan guru terhadap profesionalisme guru. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dapat menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.965; sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ sebesar 2,34. hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X dan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.486$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0.236$ artinya variasi profesionalisme guru di sekolah dapat dijelaskan dari variasi pemberdayaan guru sebesar 23.6%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan guru terhadap profesionalisme guru dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberdayaan guru yang ada di sekolah maka akan meningkatkan profesionalisme guru di sekolah pula.

2. Kompetensi Paedagogik dan Produktivitas Mengajar.

b. Hasil penelitian yang dilakukan oleh sudarwati,¹²³ yang berjudul Hubungan antara Kompetensi paedagogik Dengan produktivitas Mengajar di SD Negeri se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2011. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen guru dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 67,08 + 0,465X_1$ dan koefisien korelasi $r^2_{y,1}$ sebesar 0,314 yang berarti bahwa kontribusi skor Komitmen Kerja terhadap skor Produktivitas Guru sebesar 31,4%. Perubahan setiap satu unit variabel komitmen kerja akan menyebabkan perubahan pada produktivitas guru sebesar 0,465 unit.

Kedua, terdapat hubungan positif antara kompetensi paedagogik dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 107,9 + 1,561X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y,2}$ sebesar 0,667 dengan koefisien determinasi $r^2_{y,2}$ sebesar 0,637 yang berarti bahwa kontribusi skor kompetensi paedagogik terhadap skor produktivitas guru sebesar 36,7%. Perubahan setiap satu unit variabel kompetensi paedagogik akan menyebabkan perubahan pada variabel produktivitas guru sebesar 1,561 unit.

¹²³ Sudarwati, *Hubungan antara Komitmen Guru dan Kompetensi Paedagogik Dengan Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2011*, Tesis, Perpustakaan UNPAK Bogor, 2012.

Ketiga, terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 72 + 0,293 X_1 + 1,132 X_2$ dan koefisien determinasi $R^2_{Y.1.2}$ sebesar 0,473 yang berarti bahwa kontribusi skor varian komitmen kerja dan skor varian kompetensi paedagogik terhadap skor produktivitas guru sebesar 47,3%.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas guru dapat ditingkatkan melalui komitmen kerja, dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian pertama, kedua dan ketiga di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi paedagogik dan komitmen kerja.

c. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyani¹²⁴ yang berjudul Hubungan Kompetensi Paedagogik dan Motivasi Mengajar dengan Produktivitas Guru IPA SMPN Se- Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa.

Pertama Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,387 dengan indeks determinasi sebesar 0,15, artinya kompetensi pedagogik memberikan kontribusi pada produktivitas guru sebesar 15% dengan model regresi $\hat{Y} = 39,660 + 0,322 X_1$, dengan demikian hubungan kompetensi pedagogik dengan produktivitas guru adalah positif dan berarti. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan produktivitas guru.

Kedua Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan indeks determinasi sebesar 0,137, artinya motivasi mengajar memberikan kontribusi pada produktivitas guru sebesar 13,7% dengan model regresi $\hat{Y} = 51,493 + 0,277 X_2$, dengan demikian hubungan motivasi mengajar dengan produktivitas guru adalah positif dan berarti. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berarti antara motivasi mengajar dengan produktivitas guru.

Ketiga Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh indeks determinasi sebesar 0,259, artinya kompetensi pedagogik dan motivasi mengajar memberikan kontribusi pada produktivitas guru sebesar 25,9% dengan model regresi $\hat{Y} = 23,348 + 0,292 X_1 + 0,248 X_2$, dengan demikian hubungan kompetensi pedagogik dan

¹²⁴ Sulistiyani, *Hubungan Kompetensi Paedagogik dan Motivasi Mengajar Dengan Produktivitas Guru IPA SMPN Se- Kabupaten Lampung Timur*, BIOEDUKASI Jurnal Pendidikan Biologi Universitas Muhammadiyah Metro, Vol. 6, No. 2, Nov. 2015, hal. 137-138. Diakses 19 Februari 2018 pukul 22.17 Wib.

motivasi mengajar dengan produktivitas guru adalah sangat berarti. Semakin tinggi nilai X1 dan X2 maka semakin tinggi nilai Y. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik dan motivasi mengajar yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas guru. Kompetensi pedagogik dan motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh guru dapat meningkatkan produktivitas guru.

C. Asumsi, Paradigma, dan Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Mengajar

Pemberdayaan guru dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena guru yang diberdayakan selain dapat meningkatkan individu, guru juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Guru dengan tingkat pemberdayaan yang tinggi percaya bahwa mereka dapat meningkatkan produktivitas mengajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas sekolah. Pemberdayaan guru dan produktivitas memiliki pengaruh yang kuat. Apabila pemberdayaan guru semakin ditingkatkan maka produktivitas mengajar juga akan semakin meningkat. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa pemberdayaan guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas, sebagaimana yang dilakukan oleh Djoni Bangun yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau tinggi antara pemberdayaan guru dan produktivitas mengajar professional dengan koefisien korelasi *product moment pearson* menunjukkan $r_1=0,732$. Sedangkan kontribusi variabel pemberdayaan guru terhadap produktivitas mengajar dapat dihitung berdasarkan rumus koefisien determinan $= r^2 \times 100\% = 53,58\%$, sisanya 46,42% ditentukan oleh variable lain. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Scott* dan *Jaffe* yaitu semakin tinggi pemberdayaan maka akan semakin meningkat efektivitas pegawai, produktivitas, inovasi, kepuasan, komitmen organisasi.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemberdayaan guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas mengajar. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi pemberdayaan terhadap guru maka akan semakin tinggi juga produktivitas mengajar. Begitupun sebaliknya semakin rendah pemberdayaan guru maka akan semakin rendah juga produktivitas mengajar.

2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Menegajar

Produktivitas suatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya maka seorang guru sudah tentu harus memiliki kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya, salah satunya adalah kompetensi paedagogik. Orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan mempunyai pengaruh positif yang kuat dengan produktivitas terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja. Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja..

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa kompetensi paedagogik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas, sebagaimana yang dilakukan oleh Sudarwati yang mengatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen guru dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 67,08 + 0,465X_1$ dan koefisien korelasi $r^2_{y,1}$ sebesar 0,314 yang berarti bahwa kontribusi skor Komitmen Kerja terhadap skor Produktivitas Guru sebesar 31,4%. Perubahan setiap satu unit variabel komitmen kerja akan menyebabkan perubahan pada produktivitas guru sebesar 0,465 unit. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk dan Wood & West bahwa apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi maka cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih rendah maka cenderung berkinerja kurang baik di tempat kerja.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kompetensi paedagogik diduga mempunyai pengaruh positif dengan produktivitas. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin buruk pula kinerja orang tersebut

3. Pengaruh Pemberdayaan Guru dan Kompetensi paedagogik Terhadap Produktivitas Mengajar

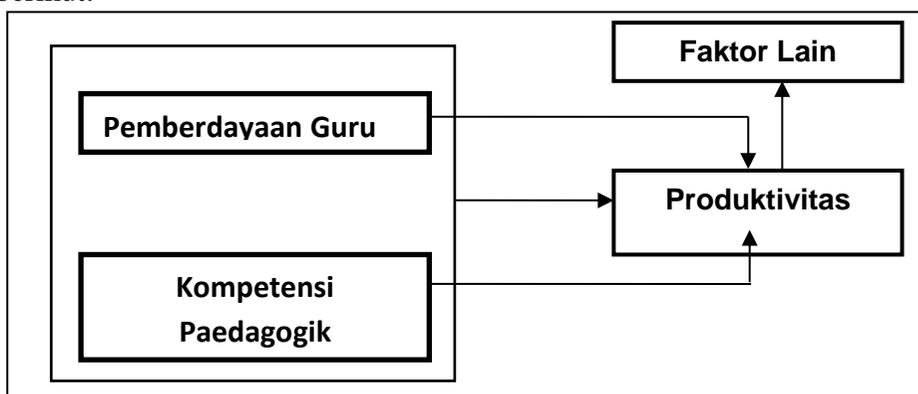
Kompetensi paedagogik guru merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi paedagogik guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi guru mencerminkan tugas dan

kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu kompetensi tertentu sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Semakin tinggi pemberdayaan guru, semakin guru diberi tanggung jawab dan wewenang, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya maka produktivitasnya juga pasti akan meningkat. Berdasarkan hal ini bahwa dengan pemberdayaan yang tinggi kemampuan seseorang akan meningkat dan lebih bertanggung jawab. Begitu juga sebaliknya, meski seseorang memiliki kemampuan bila tidak diberdayakan dalam menjalankan tugas-tugasnya, tidak akan pernah orang tersebut berhasil menyelesaikannya.

Pemberdayaan bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada prestasi. Pemberdayaan guru yang tinggi tidak akan menghasilkan produktivitas yang tinggi bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan terdapat pengaruh antara pemberdayaan guru dan kemampuan dengan produktivitas, sebagaimana yang dilakukan oleh **Scott dan Jaffe** mengemukakan bahwa kemampuan, pemberdayaan, mempengaruhi produktivitas, meskipun hasilnya bervariasi.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan dan pemberdayaan terhadap produktivitas. Dengan kata lain seseorang yang diberdayakan dengan maksimal akan mampu mengambil keputusan dengan tepat dan lebih bertanggung jawab serta kemampuannya semakin meningkat sehingga akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya seseorang yang tidak diberdayakan cenderung acuh terhadap tugas serta kemampuannya tidak akan berkembang sehingga produktivitas kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan guru dan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat gambar sebagai berikut:



Gamba 2. 4 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹²⁵ Adapun menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis adalah suatu jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan-permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹²⁶

Sedangkan Menurut Sumardi Suryabrata, hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi kebenarannya¹²⁷. Menurut sumber lain hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Hipotesis belum tentu benar. Benar tidaknya suatu hipotesis tergantung hasil pengujian dari data empiris.¹²⁸

Menurut Sutrisno Hadi, Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah.¹²⁹ Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis Penelitian
 1. Terdapat pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar.
 2. Terdapat pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap produktivitas mengajar.

¹²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2008, hal. 96.

¹²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hal. 71.

¹²⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PR Raja Grafindo Persada, 2011, hal. 21.

¹²⁸ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, hal.162.

¹²⁹ Sutrisnio Hadi, *Metodologi Research Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: UGM, 2004, hal. 63.

3. Terdapat pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap produktivitas mengajar.

- Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I : $H_0 : \rho_{y.1} = 0$
 $H_1 : \rho_{y.1} > 0$
2. Hipotesis II : $H_0 : \rho_{y.2} = 0$
 $H_1 : \rho_{y.2} > 0$
3. Hipotesis III : $H_0 : R_{y.1.2} = 0$
 $H_1 : R_{y.1.2} > 0$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

$\rho_{y.1}$: Koefisien korelasi antara X1 dan Y

$\rho_{y.2}$: Koefisien korelasi antara X2 dan Y

$R_{y.1.2}$: Koefisien korelasi antara X1 dan X2

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

¹Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari; tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek dan subjek.²

Adapun populasi menurut Sutrisno Hadi, adalah keseluruhan objek-objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.³

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, hal. 108.

² Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hal. 39.

³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta; Ghalia Indonesia, 2002, hal. 58.

Dalam penelitian kuantitatif populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitiannya. Jika peneliti ingin menyimpulkan sesuatu aspek tertentu, atau pada individu tertentu, atau pada individu tertentu dalam area tertentu atau terhadap peristiwa tertentu, ia perlu menentukan terlebih dahulu apa batasan wilayah, ojek atau peristiwa yang akan diselidikinya. Wilayah, objek, atau individu yang diselidik memiliki karakteristik tertentu, yang akan mencerminkan atau member warna pada hasil penelitian. Secara umum ada beberapa karakteristik populasi yaitu antara lain:⁴

- a. Merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang akan diinginkan.
- b. Dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area atau daerah tertentu yang telah ditetapkan.
- c. Merupakan batasan (*boundary*) yang mempunyai sifat tertentu yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dari keadaan tersebut.
- d. Memberikan pedoman kepada apa atau siapa hasil penelitian itu dapat digeneralisasikan.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek dan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang digunakan dalam sebuah penelitian, adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Sedangkan populasi terjangkau adalah seluruh guru di empat Sekolah Menengah Pertama yang berada di Komisariat Parung Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 140 orang.

2. Sampel

a. Pengertian Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian memiliki peranan sentral dan menentukan, kedua istilah ini merupakan sebuah konsep yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat tertentu. Populasi merupakan keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari objek, manusia, atau kejadian yang mewakili populasi.

⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hal. 271.

Anas Sudijono mendefinisikan “sampel adalah himpunan kecil dari populasi yang seharusnya dipilih atau ditetapkan untuk keperluan analisis.”⁵

Sedangkan menurut Sukardi “sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data”.⁶Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi.

Toha mendefinisikan sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.⁷

Pengambilan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi. Dan subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.⁸

Ciri-ciri sampel yang baik antara lain adalah:⁹

- a. Sampel dipilih dengan cara hati-hati; dengan menggunakan cara tertentu dengan benar.
- b. Sampel harus mewakili populasi, sehingga gambaran yang diberikan mewakili keseluruhan karakteristik yang terdapat dalam populasi.
- c. Besarnya ukuran sampel hendaklah memperhatikan tingkat kesalahan sampel yang ditoleransi dan tingkat kepercayaan yang dapat diterima secara statistik.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan, menurut Sugiyono, *teknik sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.¹⁰

1) *Probability Sampling*

⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1990, hal. 26.

⁶ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal. 54.

⁷ Toha Anggoro, *et al.*, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004, hal. 42.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hal. 117.

⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, ..., hal. 151.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta. 1993, hal. 55-58.

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi:¹¹

- a) *Simpel Random Sampling*
- b) *Proportionate Stratified Random Sampling*
- c) *Disproportionate Random Sampling*
- d) *Cluster Sampling* (Sampel Daerah)

Simpel random sampling, Dikatakan simpel (sederhana) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi di angap homogen. *Proportionate stratified random sampling*, Teknik ini dilakukan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Suatu organisasi yang memepunyai pegawai dari latar belakang pendidikan, maka populasi pegawai itu dikatakan berstrata. *Disproportionate random sampling*, Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrat tetapi kurang proposional. *Cluster sampling*, Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau suber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu Negara provinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah dari populasi darai yang telah ditetapkan.

2) *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi etiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling ini meliputi:

- a) *Sampling Sistimatis*
- b) *Sampling kuota*
- c) *Sampling Aksidental*
- d) *Purposive Sampling*
- e) *Sampel Jenuh*
- f) *Snowball Sampling*

Sampling sistematis, *Sampling sistimatis* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomer urut. Misalnya anggota populasi yang terdiri dari

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 81.

100 orang, pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomer ganjil saja atau genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu, misalnya kelipatan dari bilangan 5. Untuk itu maka yang diambil sebagai sampel adalah 5, 10, 15 dan seterusnya sampai 100. *Sampling kuota*, Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan sebagai contoh, akan melakukan penelitian terhadap pegawai golongan II, dan penelitian dilakukan secara kelompok. Setelah jumlah sampel ditentukan umpama 100, dan jumlah anggota penelitian berjumlah 5 orang, maka setiap anggota peneliti dapat memilih sampel secara bebas sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (golongan II) sebanyak 20 orang. *Sampling aksidental*, Sampeling aksidental adalah teknik penentuan sampel, berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. *Purposive sampling*, Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Misalnya akan melakukan penelitian tentang disiplin pegawai, maka sampel yang akan dipilih adalah orang yang ahli dalam kepegawean saja. *Sampel jenuh*, Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. *Snowball sampling*, Snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini di suruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding, makin lama makin besar.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *cluster purposive random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang mengambil satu area tertentu dengan pertimbangan tertentu. Diantara pertimbangan-pertimbangan tersebut antara lain:

- a) Secara geografis, ke empat sekolah yang dimaksud letaknya tidak terlalu jauh dari tempat peneliti berada.
- b) Secara sosiologis, dari empat sekolah yang telah ditentukan peneliti merasa lebih kenal dengan kepala sekolah masing-masing.
- c) Ke empat sekolah tersebut dianggap sudah mewakili populasi sekolah yang ada, karena terdiri dari dua sekolah negeri dan dua sekolah swasta.

- d) Dari nilai akreditasi juga dianggap telah mewakili, karena meliputi nilai akreditasi A dan B.
- e) Dari guru, ke empat sekolah tersebut dianggap telah mewakili, karena terdiri dari guru berstatus PNS, GTY, GTT, dan guru honorer.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dari 16 sekolah menengah pertama yang ada di komisariat Parung diambil empat sekolah yang dijadikan sebagai sampel terdiri dari dua sekolah negeri dan dua sekolah swasta.

4. Ukuran Sampel dan Penyebaran Sampel

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan istilah ukuran sampel. Dalam penelitian ini, dengan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan di atas serta mempertimbangkan sumber dana, waktu, dan tenaga, maka ukuran sampel penelitian didasarkan pada jumlah populasinya, ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin¹² sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N \cdot (d)^2 + 1} \\
 &= \frac{140}{140 \cdot (0,0025) + 1} \\
 &= \frac{140}{0,35+1} \\
 &= \frac{140}{1,35} \\
 n &= 103,70370
 \end{aligned}$$

¹² Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada, 2008, hal. 78.

Dimana:

- n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 d : Derajat kesalahan/ Margin error = 5%
 l : Konstanta

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh angka 103,7037 dibulatkan menjadi 104. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 guru yang diambil secara acak (*proporsional random sampling*).

Jumlah sampel per orang = $\frac{\text{Total Sampel}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Populasi perorang}$

Tabel 3.1. Ukuran dan Sebaran Sampel Berdasarkan Populasinya

No	Nama Sekolah	Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1	SMPN 1 Parung	39	$104/140 \times 39$	29
2	SMPN 2 Parung	36	$104/140 \times 36$	27
3	SMP Nurul Iman	49	$104/140 \times 49$	36
4	SMP Muhamadiyah 37	16	$104/140 \times 16$	12
Jumlah		140		104

B. Sifat Data

Pada umumnya data dapat diartikan sebagai suatu fakta yang bisa digambarkan dengan kode, symbol, angka dan lain-lain. Data juga diartikan sebagai hasil pencatatan peneliti, baik itu berupa fakta ataupun angka.¹³ Selain itu data juga diartikan sebagai hasil pengukuran atau observasi yang sudah dicatat guna suatu keperluan tertentu.¹⁴

Berdasarkan sifatnya data dapat dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu data kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif adalah

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta 2006, hal.118.

¹⁴ Soeratio dan Lincoln Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003, hal. 72-73.

menekankan analisa pada data yang diperoleh dari statistic.¹⁵ Adapun data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi atau karakteristik dalam bentuk sifat bukan angka yang tidak dapat diukur besar kecilnya.

Dalam penelitian ini penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif. Ada beberapa karakteristik penelitian kuantitatif antara lain:

1. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, formal dan spesifik, serta mempunyai rancangan operasional yang mendetail
2. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif atau dapat dikuantitatifkan dengan menghitung atau mengukur
3. Penelitian kuantitatif bersifat momentum atau menggunakan selang waktu tertentu, atau waktu yang digunakan pendek, kecuali untuk maksud tertentu.
4. Penelitian kuantitatif membutuhkan hipotesa atau pertanyaan yang perlu dijawab, untuk membimbing arah dan pencapaian tujuan penelitian.
5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik, baik statistik diferensial maupun inferensial.
6. Penelitian kuantitatif lebih berorientasi kepada produk dari proses.
7. Sampel yang digunakan: luas, *random*, akurat, dan representative
8. Peneliti kuantitatif menganalisis data secara deduktif.
9. Instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data hendaklah dapat dipercaya (*valid*), andal (*reliable*), mempunyai norma dan praktis.

Sifat data yang digunakan dengan menggunakan data ordinal atau dikenal juga dengan atribut yang mengandung angka atau tingkatan. Angka yang diberikan mengandung tingkatan untuk mengurutkan objek dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi atau sebaliknya. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek tetapi hanya memberikan peringkat saja. Misalnya peringkat 1, 2, 3, 4, dan 5, bila dinyatakan dengan skala maka jarak antara data yang satu dengan yang lain tidak sama. Ia menandakan adanya urutan mulai dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah.

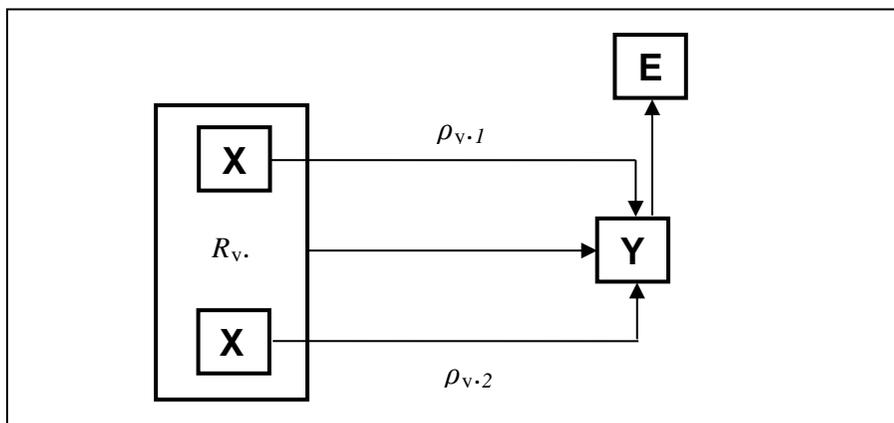
¹⁵ Saifudin Azwar, Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal 5.

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Kedudukan variabel dalam suatu penelitian dan hubungan antar variabel sangat menentukan kerangka penelitian yang digunakan. Pada hakikinya variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai misalnya nilai tinggi dan rendah atau kurang, sedang dan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis variabel yang dilihat dari klasifikasi variabel berdasarkan posisi dan fungsi dalam penelitian diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan model hubungan asimetris.

Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dengan teknik penelitian deskriptif korelasional. Variabel meliputi dua variabel bebas yaitu pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1), kompetensi paedagogik guru (X_2), dan produktivitas mengajar (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:



Gambar: 3.1
Perencanaan Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah
- X_2 : Kompetensi Paedagogik Guru
- Y : Produktivitas Mengajar
- E : Faktor Lainnya

Adapun sekala pengukuran dalam penelitian ini *Sekala Likert*, sekala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.¹⁶ Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian

D. Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian. Pada hakikatnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

¹⁷

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.¹⁸

Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.¹⁹ Sedangkan Sumadi Suryabrata mendefinisikan instrument pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk merekam (pada umumnya penelitian kuantitatif) keadaan dan aktivitas aktribut-aktribut psikologis. Aktribut-aktribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi aktribut kongnitf dan aktribut non kongnitf. Sumadi mengemukakan untuk aktribut kongnitf perangsangnya adalah pertanyaan, sedangkan aktribut non kongnitf perangsangnya adalah pernyataan.²⁰

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 134.

¹⁷ **Wahidmurni**, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, hal. 102.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 134.

¹⁹ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996, hal.160.

²⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 52.

untuk mengupulkan informasi kuantitatif yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

Peneliti dalam hal ini menggunakan instrument tes dengan sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengetahui informasi yang diinginkan dari subjek penelitian. Lembar instrumen yang akan digunakan berisi pernyataan yang merujuk pada keinginan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Instrument data tersebut berupa angket dan wawancara.

E. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian jika dilihat dari sumber yang digunakan oleh peneliti antara lain:

1. Berdasarkan sumbernya jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan sekunder
2. Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif
3. Berdasarkan proses atau cara mendapatkannya peneliti menggunakan data kontinum
4. Berdasarkan skala pengukurannya peneliti menggunakan data ordinal dan interval.

F. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari hasil pengamatan peneliti, selain itu bersumber pada literatur yang ada, jurnal, dan hasil penelitian orang lain. Jika penelitian memakai kuisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, baik tertulis ataupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan didalam penellitian dan berdasarkan sumbernya maka diperoleh jenis data sebagai berikut:²¹

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Abdul Kadir mendefinisikan sumber data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari sumber data, jadi bukan olahan orang lain²². Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru di empat sekolah yang telah ditentukan.

²¹Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987, hal. 93-94.

²²Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004, hal. 17.

2. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Zainuddin Ali mengartikan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka²³. Sifat data ini dapat mendukung data primer. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan arsip-arsip yang berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian baik yang berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung serta lingkungan sekitar yang mendukung kegiatan peneliti.

G. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data melalui hasil tes
2. Pengumpulan data melalui teknik kuesioner atau angket.
3. Teknik Observasi
4. Teknik Dokumentasi
5. Teknik Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan instrument kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari kuesioner variable-variabel produktivitas mengajar, pemberdayaan guru, dan kompetensi paedagogik guru. Jenis kuesioner adalah kuesioner tertutup dimana kuesioner yang disebarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya berupa lima pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari lima jawaban yang disediakan tersebut. Skala pengukuran dari kuesioner produktivitas mengajar, pemberdayaan guru, dan kompetensi paedagogik guru menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut: sangat sering (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Setelah kuesioner tersusun, sebelum disebarkan secara luas kepada sampel penelitian, kuesioner-kuesioner produktivitas mengajar, pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, dan kompetensi paedagogik guru tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden guru yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing kuesioner telah mengukur indicator variable yang diukur.

²³Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 23.

Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrument dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan kamus teknik Korelasi *Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel Nilai r tabel untuk $n = 0,05$ adalah sama dengan 0,361.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Ronny Kountur, menjelaskan: “Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian disebut *reliable* apabila instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrument tersebut konsisten memberikan jaminan, bahwa instrument tersebut dapat dipercaya”.²⁴ Reliabilitas terhadap butir-butir instrument yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5². Perhitungan koefisien reliabilitas instrument dilakukan setelah butir yang tidak valid didrop, dengan kata lain butir-butir yang tidak valid dan tidak diikutkan dalam perhitungan reliabilitas instrument. Uji reliabilitas instrument ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dan 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin *reliable*; artinya instrument tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

1. Instrumen Pengumpulan data Produktivitas Mengajar (Y)

a) Definisi Konseptual

Produktivitas mengajar adalah ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

b) Definisi Operasional

Produktivitas mengajar adalah ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Adapun dimensi dari produktivitas mengajar adalah (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar, (3) evaluasi hasil belajar. Adapun indikatornya antara lain (1) menentukan tujuan pembelajaran, (2) mengorganisir

²⁴ Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsidan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000, h.161.

bahan pelajaran, (3) menetapkan rencana penilaian pembelajaran, (4) membuka pembelajaran, (5) melaksanakan interaksi kegiatan belajar mengajar, (6) menutup kegiatan pembelajaran, (7) mempersiapkan perangkat penilaian, (8) melaksanakan penilaian, (9) mengolah hasil penilaian.

c) Skor Teoritik Produktivitas Mengajar

Skor teoritik produktivitas mengajar adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen produktivitas mengajar. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel produktivitas mengajar memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

d) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi-kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk unstrumen variabel produktivitas mengajar adalah:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Mengajar (Y)

No	Indikator	Nomor Soal		Jumlah	
		+	-	+	-
A.	Merencanakan Pembelajaran				
1.	menentukan tujuan pembelajaran	1,2,3,4		4	

	mengorganisir bahan pelajaran				
2.	menetapkan rencana penilaian	5, 6,7	9	2	1
3.	pembelajaran	8,10		3	
B	Melaksanakan Pembelajaran				
4.	membuka kegiatan pembelajaran	11,12, 13,14		4	
5.	melaksanakan interaksi kegiatan belajar mengajar	15,16,1 7,19, 20,21, 23, 24, 25	18 22	9	2
6.	menutup pembelajaran	26, 27, 28		2	
C.	Mengevaluasi Pembelajaran	30, 31	29	2	1
7.	mempersiapkan perangkat penilaian				
8.	melaksanakan penilaian	32			
9.	mengolah hasil penilaian	33, 34	35	2	1

Jumlah butir soal angket	30	5
---------------------------------	-----------	----------

e) **Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian**

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²⁵ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Produktivitas mengajar, pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, dan Kompetensi Paedagogik menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, hal. 305.

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel produktivitas mengajar (Y), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Produktivitas Mengajar
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.4819	0,3610	Valid
2	0.5246	0,3610	Valid
3	0.7395	0,3610	Valid
4	0.4462	0,3610	Valid
5	0.6431	0,3610	Valid
6	0.1717	0,3610	Tidak Valid
7	0.5220	0,3610	Valid
8	0.525	0,3610	Valid
9	0.5125	0,3610	Valid
10	0.4554	0,3610	Valid
11	0.5782	0,3610	Valid
12	0.3620	0,3610	Valid
13	0.6921	0,3610	Valid
14	0.3398	0,3610	Tidak Valid
15	0.5435	0,3610	Valid

16	0.5211	0,3610	Valid
17	0.7076	0,3610	Valid
18	0.3495	0,3610	Tidak Valid
19	0.0763	0,3610	Tidak Valid
20	0.6921	0,3610	Valid
21	0.4660	0,3610	Valid
22	0.4316	0,3610	Valid
23	0.5722	0,3610	Valid
24	0.5667	0,3610	Valid
25	0.5263	0,3610	Valid
26	0.3857	0,3610	Valid
27	0.3948	0,3610	Valid
28	0.3907	0,3610	Valid
29	0.7395	0,3610	Valid
30	0.5435	0,3610	Valid
31	0.4859	0,3610	Valid
32	0.7395	0,3610	Valid
33	0.3907	0,3610	Valid
34	0.6431	0,3610	Valid
35	0.1135	0,3610	Tidak Valid
Reliabilitas		0.9127	

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal yang valid dan 5 soal tidak valid, maka butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 butir soal.

2. Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X_1)

a) Definisi Konseptual

Pemberdayaan guru adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang oleh kepala sekolah serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Definisi Operasional

Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang oleh kepala sekolah serta pemberian kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki seorang guru dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, Adapun dimensi dari pemberdayaan guru adalah pemberian kekuasaan, dan pengembangan kapasitas. Indikatornya antara lain dengan indikator; (1) pemberian tanggung jawab dan wewenang. (2) pelibatan dalam pengambilan keputusan, (3) pengembangan rasa saling percaya, (4) pemberian pelatihan, (5) komunikasi yang terbuka, (6) penghargaan/pengakuan hasil kerja.

c) Skor Teoritik Produktivitas Mengajar

Skor teoritik pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen pemberdayaan guru oleh kepala sekolah. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel produktivitas mengajar memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

d) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Guru Kepala Sekolah (X_1)

No	Indikator	Nomor Soal		Jumlah	
		+	-	+	-

A.	Pemberian Kekuasaan				
1.	Pemberian tanggung jawab dan wewenang	1,2,3,4,5,7,8,9,10,11	6,12	10	2
2.	Pelibatan dalam pengambilan keputusan	13,14,16,17,18,19	15	6	1
3.	Rasa saling percaya	20,21,22,23		4	
B	Pengembangan Kapasitas				
4.	Pemberia pelatihan	25,26,27,28	24	4	1
5.	Komunikasi yang terbuka	29,30,31	3		
6.	Penghargaan/pengakuan hasil kerja	32,33,34,35	4		
Jumlah butir soal angket				31	4

e) **Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian**

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi

diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²⁶ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Produktivitas mengajar, pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, dan Kompetensi Paedagogik menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X1), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Pemberdayaan Guru Oleh Kepala
Sekolah
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, hal. 305.

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.5452	0,3610	Valid
2	0.6433	0,3610	Valid
3	0.5444	0,3610	Valid
4	0.8138	0,3610	Valid
5	0.4105	0,3610	Valid
6	0.8138	0,3610	Valid
7	0.4153	0,3610	Valid
8	0.403	0,3610	Valid
9	0.4502	0,3610	Valid
10	0.8139	0,3610	Valid
11	0.7187	0,3610	Valid
12	0.4581	0,3610	Valid
13	0.4502	0,3610	Valid
14	0.6433	0,3610	Valid
15	0.3865	0,3610	Valid
16	0.0986	0,3610	Tidak Valid
17	0.5827	0,3610	Valid
18	0.0131	0,3610	Tidak Valid
19	0.5014	0,3610	Valid
20	0.5485	0,3610	Valid

21	0.3678	0,3610	Valid
22	0.3073	0,3610	Tidak Valid
23	0.4266	0,3610	Valid
24	0.4584	0,3610	Valid
25	0.4027	0,3610	Valid
26	0.4697	0,3610	Valid
27	0.4888	0,3610	Valid
28	0.8138	0,3610	Valid
29	0.4709	0,3610	Valid
30	0.5695	0,3610	Valid
31	0.7011	0,3610	Valid
32	0.0641	0,3610	Tidak Valid
33	0.5283	0,3610	Valid
34	0.3158	0,3610	Tidak Valid
35	0.5166	0,3610	Valid
Reliabilitas		0.9168	

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal yang valid dan 5 soal tidak valid, maka butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 butir soal.

3. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Paedagogik Guru (X₂)

a) Definisi Konseptual

Kompetensi paedagogik adalah Kemampuan seorang guru dalam memahami landasan kependidikan, pemahaman terhadap

peserta didik, serta pengembangan kurikulum dan metodologi pembelajaran.

b) Definisi Operasional

Komptensi paedagogik adalah kemampuan pemahaman seorang guru dalam memahami landasan kependidikan, pemahaman peserta didik, pengembangan kurkulum dan metodologi pembelajaran. Adapun dimensinya yaitu (1) wawasan/lanadasan kependidikan, (2) pemahaman terhadap peserta didik, (3) pengembangan kurikulum dan metodologi pembelajaran. Adapun indiktornya adalah (1) memahami wawasan pendidikan, (2) memahami landasan kependidikan, (3) mengenal karakteristik peserta didik (4) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, (5) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik (6) mengembangkan kurikulum (7) menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, (8) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, (9) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, (10) menyelenggarakan proses penilaian dan evaluasi pembelajaran, (11) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.6. Kisi-kisi Kompetensi Paedagogik (X₂)

No	Indikator	Nomor Soal		Jumlah	
		+	-	+	-
A.	Pemahaman wawasan landasan kependidikan				
1.	memahami wawasan pendidikan	1,2,3		3	
2.	memahami landasan kependidikan	4,5	6	2	1

B	Pemahaman terhadap peserta didik				
3.	mengenal karakteristik peserta didik	7,8,9		3	
4.	memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	10,11,12		3	
5.	berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	13,14		2	
C.	Pengembangan kurikulum dan pembelajaran				
6.	Mengembangkan kurikulum dan menguasai teori belajar serta prinsip pembelajaran	16,17 18,19,20,21,22,23	15	8	1
7.	menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik	24,25,26,27,28			
	memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	30			
8.	menyelenggarakan proses penilaian dan evaluasi dan hasil belajar	31,32,	29	1	1
9.	memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	33, 35		2	
10.			34	2	1
Jumlah butir soal angket				31	4

d) Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²⁷ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Produktivitas mengajar, pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, dan Kompetensi Paedagogik menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variable kompetensi paedagogik (X2), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h. 305.

Tabel 3.7.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Kompetensi Paedagogik
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.6908	0,3610	Valid
2	0.7498	0,3610	Valid
3	0.5473	0,3610	Valid
4	0.7498	0,3610	Valid
5	0.6632	0,3610	Valid
6	0.5278	0,3610	Valid
7	0.7497	0,3610	Valid
8	0.691	0,3610	Valid
9	0.4408	0,3610	Valid
10	0.4965	0,3610	Valid
11	0.4773	0,3610	Valid
12	0.3468	0,3610	Tidak Valid
13	0.7498	0,3610	Valid
14	0.6841	0,3610	Valid
15	0.5082	0,3610	Valid
16	0.6632	0,3610	Valid
17	0.5207	0,3610	Valid

18	0.4965	0,3610	Valid
19	0.4408	0,3610	Valid
20	0.5713	0,3610	Valid
21	0.4898	0,3610	Valid
22	0.5278	0,3610	Valid
23	0.4843	0,3610	Valid
24	0.4564	0,3610	Valid
25	0.5192	0,3610	Valid
26	0.4138	0,3610	Valid
27	0.2045	0,3610	Tidak Valid
28	0.4132	0,3610	Valid
29	0.4241	0,3610	Valid
30	0.4107	0,3610	Valid
31	0.6774	0,3610	Valid
32	0.1274	0,3610	Tidak Valid
33	0.5283	0,3610	Valid
34	0.6585	0,3610	Tidak Valid
35	0.4835	0,3610	Valid
Reliabilitas		0.9288	

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 31 soal yang valid dan 4 soal tidak valid, akan tetapi butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini hanya 30 butir soal saja.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian. Perumusan masalah dan pemilihan sampel yang tepat belum tentu akan memberikan hasil yang benar, apabila peneliti memilih teknik yang tidak sesuai dengan data yang ada. Sebaliknya, teknik yang benar dengan data yang tidak valid dan reliable akan memberikan hasil yang berlawanan atau bertentangan dengan kenyataan yang ada di lapangan.²⁸

Dalam proses menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka digunakan teknik statistika inferensial. Teknik Statistika Inferensial ini disebut juga statistika induktif, yaitu statistika yang berusaha menyimpulkan tentang karakteristik populasi yang pada umumnya dilakukan berdasarkan sampel yang diambil peneliti. Korelasi parsial untuk dua variabel yang dikontrol oleh sebuah variabel lain, serta analisis regresi dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis tiga variabel secara bersama-sama. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji Lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett²⁹.

Menurut Sugiyono³⁰ terdapat dua macam analisis/ statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/ statistik deskriptif dan analisis/ statistik inferensial. Analisis/ statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

²⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, ..., h.255

²⁹ Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005, hal. 466.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2009, hal.207.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maximum scor*), dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel tersebut.

Mean, median, modus, sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk ke dalam analisis statistika deskriptif. Analisis statistika deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi penting yang terdapat dalam data ke bentuk yang sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. deskripsi data yang dilakukan berkaitan dengan pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), median, dan modus (*mode*). Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*), dan simpang baku (*standard deviation*).

a. Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.³¹ Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. Median (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data di susun menurut urutan nilainya. Bisa juga *nilai tengah dari data-data yang terurut*.³² Simbol untuk median adalah me . Dengan median me adalah 50% dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil

³¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet ke-7, 2012, hal. 177.

³² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 187.

dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data di susun menurut nilainya, maka nilainya me adalah data yang terletak tepat di tengah.

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul. Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki sekala kategori yaitu nominal atau original. Sedangkan data original adalah data kategori yang bisa di urutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur, pilihan jawaban: selalu (5) sering (4) kadang-kadang (3) jarang (2) tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan modus yaitu jawaban yang paling banyak dipilih misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

d. Standar deviasi dan variasi dan variansi

Standar deviasi, variasi dan variansi salah satu teknik statistic yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individu terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi simpangan baku merupakan variasi sebaran data. Semakin ke-cil nilai sebarannya berarti nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya semakin sama.

Namun dalam penelitian ini, Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (mean), rata-rata kesalahan standar (*Stadandard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik Deskriptif, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³³ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “data view”
- 2) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y, X1, X2, dst....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals, dan tulis nama variabel pada kolom label (contoh:

³³ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, hal.41-50.

produktivitas mengajar, gaya kepemimpinan transformasional, dan perlakuan supervisi instruksional Kepala sekolah).

- 3) Buka kembali data view, klik Analyze › descriptive statistic › frequencies › masukan variabel “produktivitas mengajar”(Y) pada kotak variable (s) › statistics, ceklis pada kotak kecil: mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum, › kontinue › OK. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- 4) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

P	=	R/k
K	=	$1 + 3,3 \log n$
Dimana:		
R	=	range yakni nilai tertinggi (maximum)– nilai terendah (minimum)

- 5) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval.
- 6) Klik: Transform › Recode Different Variables › masukan nama variabel (Y) dikotak input variable ~ output variable › Name (tulis simbol variabel contoh YKRIT › Old and New Value › Range (masukan kelas interval contoh 81-90) › Value (tulis: 1, 2, 3...) › Continue › OK.
- 7) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: Analyze › Deskriptive Statistics › Frequencies › masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar (Y) ke kotak Variable (s) › Chart › Histograms › With normal curve › Continue › OK

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi (cases) didistribusikan kedalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, di mana angka yang ada titik dikelompokan.
- 2) Tabel distribusi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistic yang didlamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi komulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan data kelompok.
- 4) Tabel distribusi *frekuensi relative*, tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan "*frekuensi relative*" sebab frekuensi yang disajikan disini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang di tuangkan dalam bentuk angka persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probelitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya di berlakukan untuk populasi.³⁴ Analisis inferensial digunakan untuk sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probalitas, karna kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat pengulang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95% dan bila taraf kesalahan 1% maka maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah "*taraf signifikansi*".

Pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan *statistic parametric* memerlukan terpenuhnya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis³⁵. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam uji regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.

a. Uji persyaratan analisis

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 209.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 210.

Uji persyarata analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁶ berikut ini.

1) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemuka-kan C. Trihendradi sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, gaya kepemimpinan transformasional, dan perlaku supervisi instruksional Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X₁ pada kotak *indevidenden* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- d) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau $> 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₁ adalah berdistribusi normal*.
- e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui normalitas galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₂* dst....

2) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Statistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh:

³⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal.139-233.

produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah).

- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *compare means* > *means* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X pada kotak *independent* > *options* > ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* > *continue* > *OK*. > lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linear*.
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui *kelinearan* model persamaan regresi variabel berikutnya.

3) Uji homogenitas Varians

- a) Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Statistisk*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut:
Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X₁ pada kotak *independent* > *plots* > masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X > *continue* > *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

b. Teknik pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat

dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁷ berikut ini.

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- 3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *correlate* > *bivariate* > masukan variabel yang akan dikorelasikan > *Pearson* > *one-tailed* > *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*
- 4) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- 5) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *dependent* > variabel X₁ pada kotak *independent* > *OK*. > lihat pada *output Coefficients^a* > *nilai constanta dan nilai variabel*.

³⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal. 129-139.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama yang berada di Komisariat Parung Kabupaten Bogor. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian akan dilaksanakan pada sekolah dari enam belas sekolah yang berada di Komisariat Parung Kabupaten Bogor, yaitu :

1. SMPN 1 Parung
2. SMP Al-Ashriyyah Nurul Iman
3. SMPN 2 Parung
4. SMP Muhamadiyah 37

I. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini direncanakan berlangsung selama lima bulan dimulai semenjak pembuatan proposal hingga terjun ke lapangan dan penulisan secara utuh, yaitu bulan November sampai dengan Februari 2018. Kurun waktu tersebut mencakup tiga tahapan kegiatan : 1) persiapan, 2) Penelitian lapangan, 3) laporan.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada sekolah menengah pertama Komisariat Parung yang telah ditentukan terdiri dari SMPN 1 Parung, SMP Al-Ashriyyah Nurul Iman, SMPN 2 Parung, dan SMP Muhammadiyah 37 Parung dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru.

1. SMPN 1 Parung

a. Sejarah Berdirinya SMPN 1 Parung

SMPN 1 Parung merupakan lembaga Pendidikan di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. SMP tersebut merupakan sekolah negeri pertama yang berada di wilayah kecamatan Parung. Letaknya cukup strategis karena tidak jauh dari kota Parung dan aksesnya mudah terjangkau oleh masyarakat. Dengan luas tanah yang cukup luas serta bentuk fisik bangunan yang cukup mewah, SMP ini menjadi favorit bagi siswa lulusan SD yang berada di Parung dan sekitarnya. SMP ini berdiri sejak tahun enam puluhan dan sampai sekarang masih eksis dalam rangka ikut mencerdaskan kehidupan generasi penerus bangsa.

SMPN 1 Parung beralamat di Jalan Tulang Kuning No. 68 Desa Waru Kecamatan Parung. Dengan lokasi yang strategis serta agak jauh dari

kebisingan membuat SMP tersebut selalu kewalahan dalam menerima peserta didik baru.

b. Visi dan Misi SMPN 1 Parung

SMPN 1 Parung mempunyai visi sebagai berikut: Berprestasi, Berbudaya dilandasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Keimanan dan Ketaqwaan Terhadap Tuhan yang Maha Esa. Adapun misi SMPN 1 Parung yaitu (1) Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi sekolah, (2) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, (3) Menciptakan budaya disiplin, (4) Meningkatkan kemampuan warga sekolah dalam IPTEK dan bahasa Inggris, (5) Mengembangkan potensi siswa yang kreatif, inovatif, berkualitas, dan berakhlak mulia, (6) Mengembangkan pemahaman dan pengamalan ajaran islam sehingga terwujud generasi religius

c. Kurikulum Pembelajaran

Sebagai sekolah yang bernaung di bawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, SMPN 1 Parung menggunakan Kurikulum 2013 bahkan SMP tersebut menjadi salah satu sekolah yang menjadi percontohan untuk penerapan kurikuuum 2013. Selain itu, sekolah tersebut menyelenggarakan ekstrakurikuler yang menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa, hal tersebut dibuktikan dengan berbagai macam prestasi yang telah dicapai baik di tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi.

d. Guru dan Siswa

Sebagai sekolah negeri yang sudah cukup lama berdiri, SMPN 1 Parung mempunyai guru-guru yang sudah berpengalaman. Sebagian besar guru adalah PNS dan sudah mendapat sertifikat pendidik. Adapun jumlah gurunya yaitu 39 orang dan hampir seluruhnya lulusan S1 bahkan ada empat guru yang sudah S2.

Adapun siswa SMPN1 Parung sebagian besar berdomisili di wilayah Kecamatan Parung, walaupun ada sebagian yang berasal dari Kota Depok dan sekitarnya. Pada Tahun Pelajaran 2017-2018 siswa SMPN1 Parung berjumlah 1.144 yang terbagi menjadi 28 rombongan belajar.¹

2. SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

a. Sejarah Berdirinya SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

¹ Sumber Arsip TU SMPN 1 Parung, diterima tanggal 17 April 2018, pukul 11.25 wib.

SMP Al Ashriyyah Nurul Iman adalah Lembaga Pendidikan Tingkat Menengah yang berada di bawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang didirikan oleh Al Marhum Al 'Allamah As Syekh Al Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu Bakar bin Salim. Yayasan ini berdiri pada tahun 1998, Estafet kepemimpinan Yayasan saat ini sekarang dilanjutkan oleh Umi Waheeda binti H. Abdul Rahman, S.Psi.M.Si. Keistimewaan dari Yayasan ini adalah tidak adanya biaya pendidikan yang dibebankan kepada siswa alias gratis sesuai dengan cita-cita mulia pendiri. Sehingga segala kebutuhan siswa baik pendidikan, kesehatan, konsumsi, asrama seluruhnya ditanggung Yayasan dengan tetap memperhatikan kualitas.

Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman yang merupakan bagian dari lembaga Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding school Secara geografis terletak di daerah pedesaan, tepatnya di desa Bojong Sempu Kec. Parung Kab. Bogor. Meskipun demikian, lokasinya cukup strategis dan mudah dijangkau, baik menggunakan angkutan umum maupun kendaraan pribadi. Siswa yang belajar di SMP AL Ashriyyah Nurul Iman berasal dari berbagai wilayah yang ada di Indonesia dari Sabang sampai Merauke.²

b. Visi dan Misi SMP Al Ashriyyah Nurul Iman

SMP Al Ashriyyah Nurul Iman sebagai sekolah berbasis pesantren tentunya ingin menghasilkan lulusan yang unggul baik dalam bidang ilmu umum terlebih lagi ilmu agama. Selain itu SMP Al Ashriyyah Nurul Iman juga sangat menekankan para siswanya untuk hidup mandiri, yaitu dengan berwirausaha. Adapun visi dan misi dari SMP Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut: Visi: "Terwujudnya Sekolah Teladan dengan Membentuk Siswa yang Taat dalam Religi, Berjiwa Mandiri, Unggul dalam Prestasi, dan Terampil dalam Presentasi." Sedangkan misi SMP AL Ashriyyah Nurul Iman yaitu (1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam sehingga terwujud insan yang kuat dalam beragama, (2) Menumbuhkembangkan sikap dan amaliah kegamaan sehingga terwujud generasi yang berakhlakul karimah dan menjadi panutan umat, (3) Membangun jiwa *entrepreneurship* sehingga terbentuk pribadi yang mandiri, (4) Mengembangkan pendidikan *lifeskill* sehingga terwujud pribadi yang kompetitif, (5) Menyiapkan generasi yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik, (6) Menumbuhkembangkan IPTEK sehingga terwujud generasi yang mampu bersaing di era globalisasi, (7) Membentuk SDM yang

² Sumber Arsip TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, diterima tanggal 10 April 2018, pukul 10.45 wib.

aktif, kreatif, dan inovatif, (8) Membentuk jiwa kepemimpinan dengan kegiatan ekstrakurikuler konprehensif.

c. Kurikulum Pembelajaran

Kurikulum pembelajaran yang digunakan di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman mengacu pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu KTSP untuk kelas 9 dan Kurikulum 2013 untuk kelas 7 dan 8. Sebagai ciri khas sekolah yang berbasis pesantren SMP Al Ashriyyah Nurul Iman menambahkan materi pembelajaran berbasis kitab-kitab klasik/kitab kuning serta program bahasa asing (Bahasa Inggris, Bahasa Arab, Bahasa Mandarin) yang wajib diikuti oleh semua siswa. Diantara Bahasa asing yang wajib diikuti oleh seluruh siswa adalah Bahasa Inggris, Bahasa Arab, Bahasa Mandarin, dan Bahasa Jepang. Selain itu SMP Al Ashriyyah Nurul Iman juga menyelenggarakan ekstrakurikuler yang menjadi nilai tambah sekaligus kebanggaan sekolah. Adapun bidang ekstrakurikuler meliputi olah raga, keagamaan, kewiraan, dan kewirausahaan.³

d. Guru dan Siswa

Sebagian besar guru di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman merupakan tenaga muda yaitu lulusan S1 dari STAI Nurul Iman yang merupakan Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor disamping itu ada juga beberapa guru yang sengaja didatangkan dari luar, khususnya pengajar Bahasa asing. Selain itu ada 5 guru yang sudah menyelesaikan S2. Adapun jumlah gurunya adalah 49 orang.

Sementara jumlah siswa untuk tahun pelajaran 2017/2018 sebanyak 1.377 yang terbagi menjadi 33 rombongan belajar dan merupakan utusan dari berbagai provinsi yang ada di Indonesia.⁴

3. SMPN 2 Parung

a. Sejarah Berdirinya SMPN 2 Parung

Berawal dari tidak mampunya SMPN 1 Parung dalam menampung peserta didik dan jauhnya sebagian wilayah di sebelah tenggara Parung, Dinas Pendidikan mendirikan SMPN 2 yang berlokasi di Jalan Balai Desa Jabon Mekar Kecamatan Parung. SMP tersebut berdiri sejak tahun 2009 dan sampai sekarang masih eksis dalam ikut mencerdaskan generasi muda Indonesia.

³ www.smpalashriyyahnuruliman.or.id Diakses pada tanggal 5 April 2018 pukul 23.15 wib.

⁴ Sumebr Arsip TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, diterima tanggal 10 April 2018, pukul 10.45 wib.

Sampai sekarang sekolah tersebut selalu menjadi pilihan utama bagi para orang tua dalam melanjutkan pendidikan anak-anaknya dan setiap tahunnya SMPN 2 Parung selalu dibanjiri oleh banyak siswa.⁵

b. Visi dan Misi

SMPN 2 Parung sebagai salah satu sekolah yang paling banyak diminati oleh masyarakat sekitar mempunyai visi sebagai berikut: Unggul dalam Prestasi, Berdisiplin Tinggi, serta Berwawasan Lingkungan berlandaskan Iman dan Taqwa. Diantara misi SMPN 2 Parung antara lain (1) Mengutamakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, (2) Meningkatkan kemampuan profesionalisme guru, (3) Memberdayakan disiplin warga sekolah dengan menerapkan moto 5 S, (4) Meningkatkan kreativitas siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (5) Membina warga sekolah agar memiliki kepedulian dan cinta lingkungan

c. Kurikulum Pembelajaran

Sebagai sekolah yang bernaung di bawah Dinas pendidikan, SMPN 2 Parung tentunya melaksanakan kurikulum yang sudah ditentukan yaitu menggunakan KTSP untuk kelas 9 dan menggunakan Kurikulum 2013 untuk kelas 7 dan 8. Untuk menarik minat siswa, sekolah tersebut juga menyelenggarakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler, seperti di bidang olah raga, kesenian, kewiraan, dan keagamaan.

d. Guru dan Siswa

Karena termasuk sekolah yang masih baru, sebagian besar guru di SMPN 2 Parung merupakan tenaga honorer. Adapun jumlahnya yaitu 36 orang dengan kualifikasi hampir seluruhnya lulusan S1.

Adapun siswa SMPN 2 Parung dari tahun ketahun selalu bertambah, jumlah siswa tahun pelajaran 2017-2018 yaitu 1.116 dengan rombongan belajar 28.⁶

4. SMP Muhammadiyah 37 Parung

a. Sejarah Berdirinya SMP Muhammadiyah 37 Parung.

SMP Muhammadiyah merupakan bagian dari amal usaha persyarikatan Muhammadiyah di bidang pendidikan, didirikan pada tanggal 02 Juli 1979

⁵ Sumebr Arsip TU SMPN 2 Parung, diterima pada tanggal 24 April 2018, pukul 11.15 wib.

⁶ Sumber Arsip TU SMPN 2 Parung, diterima pada tanggal 24 April 2018, pukul 11.15 wib.

(Keputusan PP. Muhamadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan).

SMP Muhammadiyah telah menamatkan 1.855 alumni. SMP Muhammadiyah 37 Parung mendapatkan pembinaan dari Majelis Disdakmen Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bogor dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, serta dididik dari tenaga pengajar berpengalaman dari berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta terkemuka, seperti IPB, UIN, UMJ, UNPAM, dan lain-lain.⁷

b. Visi dan Misi

SMP Muhammadiyah 37 Parung mempunyai visi yaitu Islami, Berprestasi, Berbudaya, dan Berwawasan Lingkungan. Sementara itu misinya adalah (1) menumbuhkan pemahaman dan pengamalan ajaran Islam bagi seluruh warga sekolah, (2) Melaksanakan pelayanan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga peserta didik dapat berkembang secara optimal, (3) Meningkatkan kinerja dan profesionalisme bagi tenaga pendidik dan kependidikan, (4) Menumbuhkan semangat apresiasi seni, olah raga dan IPTEK pada seluruh warga sekolah, (5) Menumbuhkan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan budaya sehingga menjadi identitas warga sekoilah, (6) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih untuk mendukung proses pembelajaran.

c. Kurikulum Pembelajaran

Sebagai sekolah yang berbasis agama, SMP Muhammadiyah 37 Parung menyelenggarakan pembelajaran keagamaan dan juga pembelajaran umum. Adapun kurikulum mata pelajaran umum menggunakan KTSP untuk kelas 9 dan Kurikulum 2013 untuk kelas 7 dan 8.

Sementara untuk mata pelajaran keagamaan mengacu pada Disdakmen Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bogor, seperti mata pelajaran Kemuhamadiyyahan dan lain-lain.⁸

d. Guru dan Siswa

SMP Muhammadiyah 37 Parung telah berdiri lama sejak tahun 1979, hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru-guru yang ada sudah pasti berpengalaman. Seluruh gurunya merupakan lulusan dari berbagai perguruan

⁷ Sumber Arsip TU SMP Muhammadiyah 37 Parung, diterima pada tanggal 25 April 2018, pukul 09.30 wib.

⁸ <http://www.smpm37parung.sch.id>, diakses pada tanggal 24 April 2018 pukul 22.10 wib.

tinggi di Indonesia. Adapun jumlah gurunya adalah 16 orang. Adapun jumlah siswa SMP Muhaadiyyah 37 adalah 316 orang.⁹

B. Analisis Butir Data Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada sekolah menengah pertama komisariat parung dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru. Data diperoleh dari instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya meliputi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X1), kompetensi paedagogik (X2), dan produktivitas guru (Y). Deskripsi dari masing- masing variabel berdasarkan jawaban responden dari hasil penyebaran angket secara umum hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X1)

Peneliti mengungkap variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Pemberian Tanggung jawab dan Wewenang:</i>					
1	Saya diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan saya	53	26	19	2	0
2	Untuk menyalurkan bakat, saya diberi tanggung jawab untuk	53	25	17	5	0

⁹ Data diperoleh dari Dokumen TU SMP Muhamadiyyah 37 Parung, tanggal 25 April 2018, pukul 09. 30 wib.

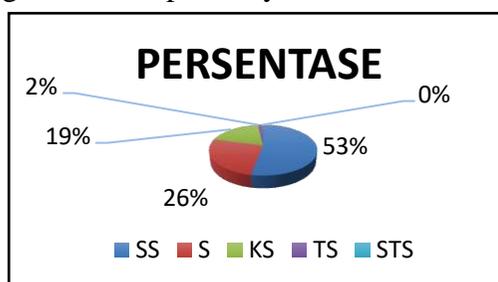
	mengajar ekstrakurikuler					
3	Saya bersedia menerima tugas apapun serta siap memberi kontribusi terhadap sekolah	42	33	22	3	0
4	Saya mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan tugas	43	26	27	3	1
5	Saya mendapat kewenangan khusus oleh kepala sekolah diluar tugas pokok saya sebagai guru	56	34	10	1	0
6	<i>Saya merasa terpaksa dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala sekolah diluar tugas sekolah</i>	0	2	20	31	47
7	Saya memiliki otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab saya	60	25	13	3	0
8	Kepala sekolah membiasakan guru untuk berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	57	26	14	2	1
9	Wewenang yang diberikan mampu meningkatkan komitmen saya terhadap sekolah	49	34	14	3	0
10	Saya mempunyai otoritas untuk mencoba ide baru yang menghasilkan cara baru untuk melakukan banyak hal	67	11	14	5	3
11	Kepala sekolah memberikan kewenangan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan siswa	52	26	19	2	1
12	<i>Saya gunakan kewenangan yang</i>	0	2	21	30	47

	<i>diberikan oleh kepala sekolah untuk kepentingan pribadi</i>					
13	Kepala sekolah melibatkan saya dalam penyusunan program kerja sekolah	40	32	27	1	0
14	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang melibatkan guru	54	22	21	1	2
15	<i>Saya jarang dilibatkan dalam setiap kegiatan sekolah</i>	0	2	17	33	48
16	Saya berusaha untuk melakukan perubahan kearah perbaikan kualitas di sekolah	48	28	22	0	2
17	Saya memberikan saran kepada kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas sekolah	63	14	20	2	1
18	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya laksanakan	41	31	21	7	0
19	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditentukan	53	29	14	3	1
20	Saya memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang saya kerjakan	34	18	21	21	6
B.	<i>Pengembangan Kapasitas:</i>					
21	<i>Saya mendapatkan kesulitan dari kepala sekolah untuk mengembangkan diri</i>	4	4	17	30	45
22	Terdapatnya kemudahan untuk mencapai akses dalam	53	28	14	4	1

	meningkatkan kemampuan keguruan					
23	Saya mendapat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan baru	47	31	22	0	0
24	Saya diikutsertakan dalam kegiatan MGMP	48	27	20	4	1
25	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat saya	53	27	17	3	0
26	Kepala sekolah memberikan peluang kepada saya untuk berkomunikasi secara terbuka	56	20	18	3	3
27	Saya mendapat kesempatan untuk memeberikan pendapat dalam rapat	57	31	11	2	0
28	Saya bebas berkomunikasi dengan teman sejawat	35	19	24	17	5
29	Saya berkesempatan untuk dipromosikan atas kinerja yang dilakukan	45	28	23	2	2
30	Saya diberi penghargaan atas prestasi kerja dalam bentuk sertifikat/hadiah/pujian dari kepala sekolah	45	27	16	6	6

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

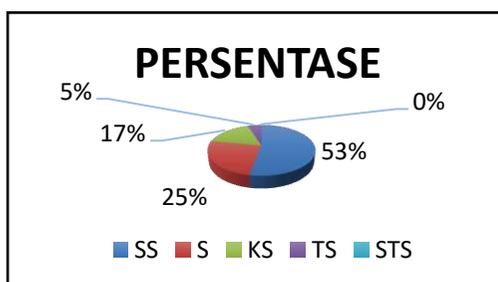
Instrumen No. 1: Saya diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan saya.



Gambar 4.1**Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 1**

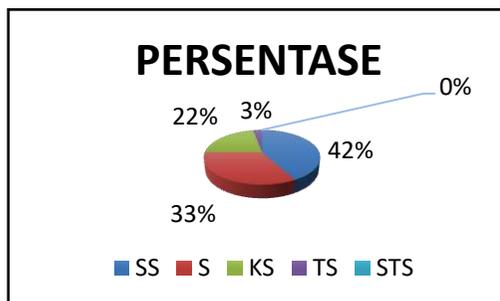
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuannya.

Instrumen No. 2: Untuk menyalurkan bakat, saya diberi tanggung jawab untuk mengajar ekstrakurikuler

**Gambar 4.2****Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 2**

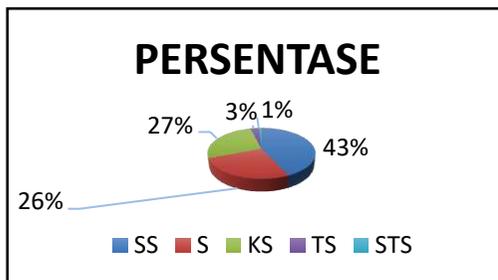
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru diberi tanggung jawab untuk mengajar ekstrakurikuler untuk menyalurkan bakatnya.

Instrumen No. 3: Saya bersedia menerima tugas apapun serta siap memberi kontribusi terhadap sekolah

**Gambar 4.3****Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 3**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru bersedia menerima tugas apapun dan siap berkontribusi terhadap sekolah.

Instrumen No. 4: Saya mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan tugas

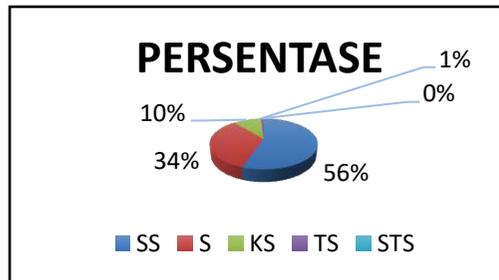


Gambar 4.4

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru mendapat kebebasan dalam melaksanakan tugas.

Instrumen No. 5: Saya mendapat kewenangan khusus oleh kepala sekolah diluar tugas pokok saya sebagai guru

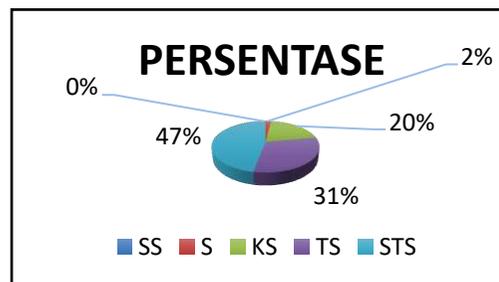


Gambar 4.5

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru mendapat kewenangan khusus di luar tugas pokok sebagai guru.

Instrumen No. 6: Saya merasa terpaksa dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala sekolah diluar tugas sekolah

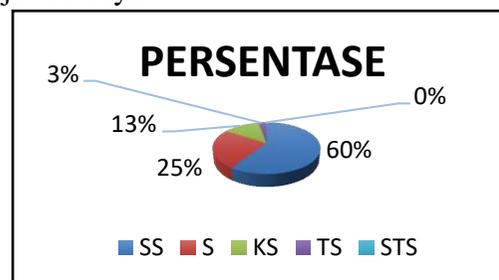


Gambar 4.6

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tidak merasa terpaksa dalam menjalankan tugas di luar sekolah, namun menjalankan dengan sepenuh hati.

Instrumen No. 7: Saya memiliki otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab saya

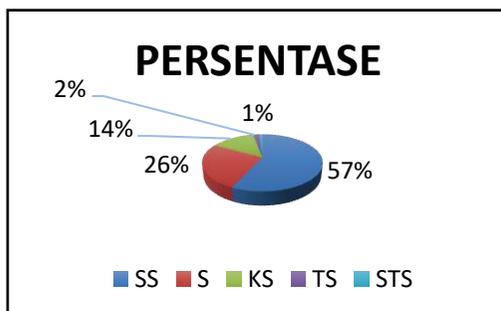


Gambar 4.7

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru memiliki otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawabnya.

Instrumen No. 8: Kepala sekolah membiasakan guru untuk berinisiatif dalam melakukan pekerjaan

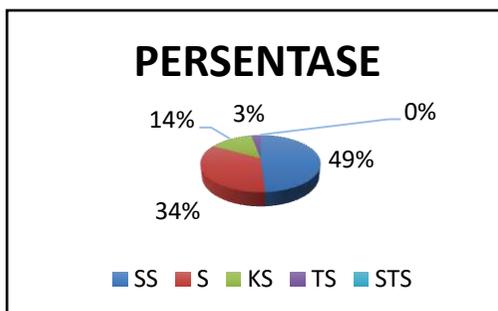


Gambar 4.8

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru membiasakan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan.

Instrumen No. 9: Wewenang yang diberikan mampu meningkatkan komitmen saya terhadap sekolah

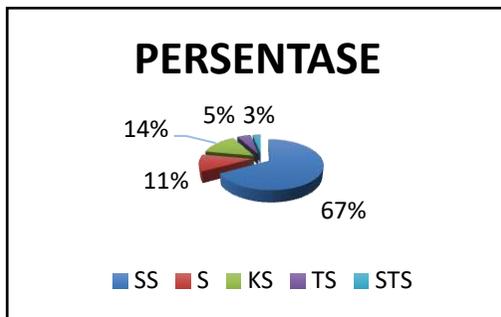


Gambar 4.9

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru mampu meningkatkan komitmen terhadap sekolah sesuai wewenang masing-masing.

Instrumen No. 10: Saya mempunyai otoritas untuk mencoba ide baru yang menghasilkan cara baru untuk melakukan banyak hal

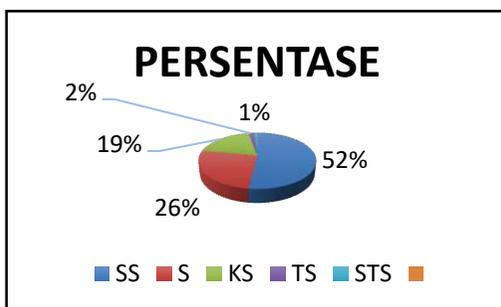


Gambar 4.10

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru mempunyai otoritas untuk mencoba hal baru dengan cara baru untuk melakukan banyak hal.

Instrumen No. 11: Kepala sekolah memberikan kewenangan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan siswa

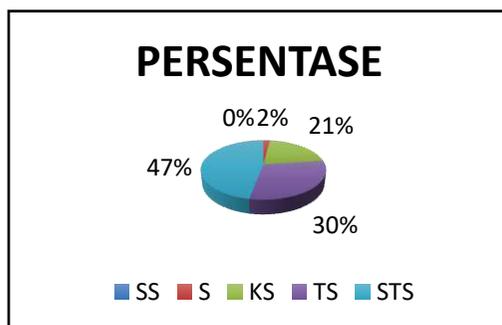


Gambar 4.11

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru mendapat kewenangan untuk meningkatkan kemampuan siswa.

Instrumen No. 12: *Saya gunakan kewenangan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk kepentingan pribadi*

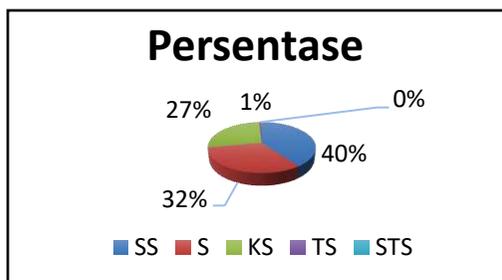


Gambar 4.12

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tidak setuju menggunakan kewenangan yang diberikan kepala sekolah untuk kepentingan pribadi, namun kewenangan digunakan untuk kepentingan sekolah.

Instrumen No. 13: Kepala sekolah melibatkan saya dalam penyusunan program kerja sekolah

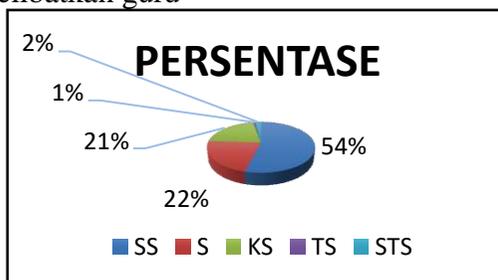


Gambar 4.13

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru dilibatkan dalam penyusunan program kerja sekolah.

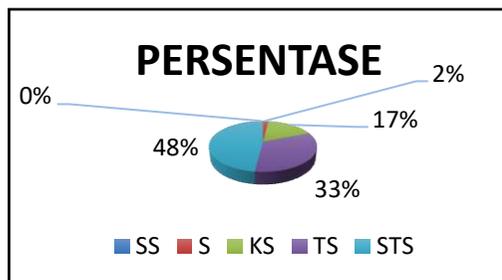
Instrumen No. 14: Saya diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang melibatkan guru



Gambar 4.14**Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 14**

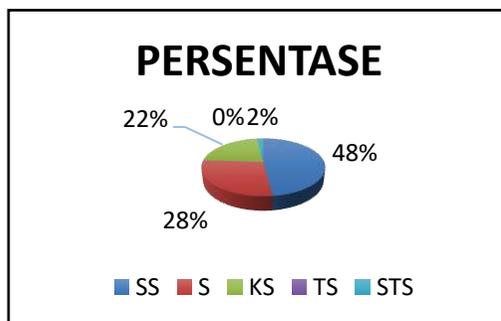
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar guru (54%) diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang melibatkan guru.

Instrumen No. 15: *Saya jarang dilibatkan dalam setiap kegiatan sekolah*

**Gambar 4.15****Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 15**

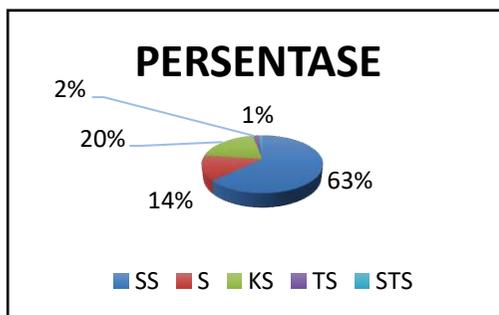
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru tidak setuju atas pembatasan, namun mereka merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan.

Instrumen No. 16: *Saya berusaha untuk melakukan perubahan kearah perbaikan kualitas di sekolah*

**Gambar 4.16****Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 16**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru berusaha untuk melakukan perubahan kearah perbaikan di sekolah.

Instrumen No. 17: *Saya memberikan saran kepada kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas sekolah*

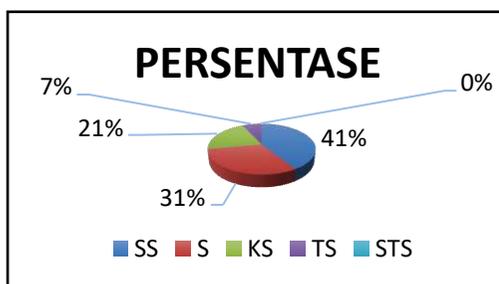


Gambar 4.17

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar guru (63%) memberikan saran ke kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas.

Instrumen No. 18: Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya laksanakan

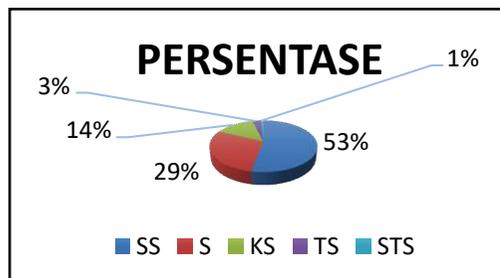


Gambar 4.18

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru bertanggung jawab terhadap yang diperbuatnya.

Instrumen No. 19: Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditentukan

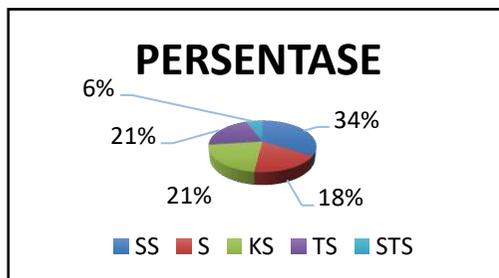


Gambar 4.19

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar guru (53%) mampu menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang ditentukan.

Instrumen No. 20: Saya memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang saya kerjakan



Gambar 4.20

Analisis Butir Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah No. 20

2. Variabel Kompetensi Paedagogik (X2)

Peneliti mengungkap variabel kompetensi paedagogik melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.2

Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Kompetensi Paedagogik (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Pemahaman Wawasan Landasan Pendidikan					
1	Saya mampu menjeaskan konsep dasar materi pembelajaran kepada peserta didik	50	49	1	0	0
2	Saya memberikan kesempatan kepada pesrta didik untuk melakukan percobaan dalam pembelajaran	57	41	2	0	0

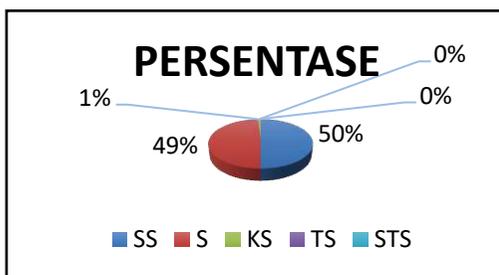
3	Saya menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok	50	48	1	1	0
4	Saya merasa perlu menetapkan tujuan mata pelajaran walaupun sudah diatur dalam kurikulum	57	36	6	2	0
5	Saya mampu merangsang minat belajar peserta didik	56	37	6	2	0
6	<i>Saya mengelola pembelajaran berdasarkan pengalaman, bukan didasarkan atas teori belajar</i>	1	0	5	44	50
B.	Pemahaman Terhadap Peserta Didik					
7	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas	51	45	4	0	0
8	Saya memberikan pertanyaan terbuka untuk semua peserta didik	47	32	17	3	1
9	Saya merancang aktivitas pembelajaran untuk merangsang kecakapan dan pola belajar peserta didik	59	38	3	0	0
10	Saya mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik	62	36	2	1	0
11	Saya memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing	50	47	3	0	0
12	Saya memperhatikan semua	51	47	2	0	0

	tanggapan peserta didik					
13	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerjasama antar peserta didik	53	44	2	1	0
C.	Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran					
14	<i>Saya menyusun silabus sesuai dengan contoh dalam internet</i>	0	0	1	44	55
15	Saya mengembangkan silabus sesuai karakteristik satuan pendidikan	48	46	6	0	0
16	Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus	54	43	3	0	0
17	Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	43	42	9	6	0
18	Saya mengatur proses pembelajaran melalui aktivitas yang bervariasi	52	43	4	1	0
19	Saya memastikan pemahaman peserta didik sebelum masuk pada materi pembelajaran berikutnya	50	49	1	0	0
20	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	57	41	0	1	1
21	Saya merangsang kesiapan belajar peserta didik pada saat apersepsi	55	38	7	0	0

22	Saya mengeksplorasi pengetahuan peserta didik melalui pendekatan diskusi	49	46	2	2	1
23	Saya mengelola kelas dengan efektif agar waktu peserta didik dapat termanfaatkan secara produktif	53	31	14	2	0
24	Saya menggunakan alat bantu mengajar untuk memotivasi belajar peserta didik	59	39	1	0	1
25	Saya menggunakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman peserta didik	51	46	1	1	1
26	<i>Saya menyusun alat penilaian tanpa memperhatikan tujuan pembelajaran</i>	0	0	7	41	52
27	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik yang beragam	55	39	5	1	0
28	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit	55	41	3	1	0
29	Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya	52	32	11	5	1
30	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit	68	25	5	1	1

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut

Instrumen No.1: Saya mampu menjelaskan konsep dasar materi pembelajaran kepada peserta didik

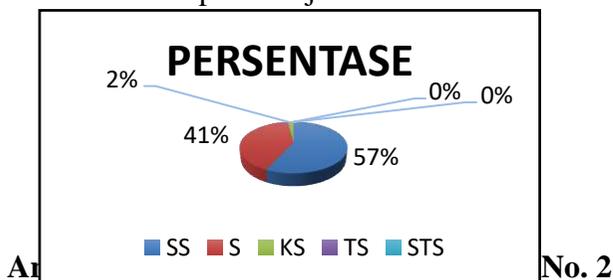


Gambar 4.31

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50 %) guru menjelaskan konsep dasar materi pembelajaran kepada peserta didik.

Instrumen No.2: Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan percobaan dalam pembelajaran

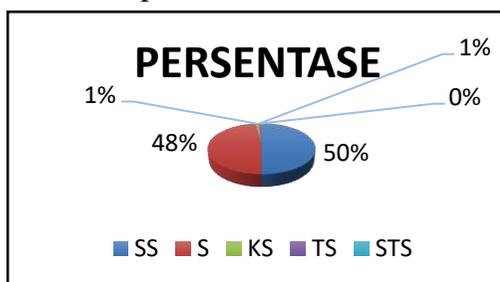


At

No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan percobaan dalam pembelajaran

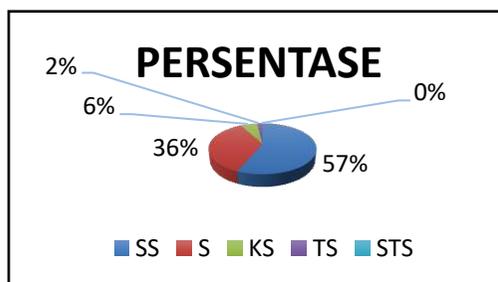
Instrumen No.3: Saya mampu menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok



Gambar 4.33
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru mampu menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok.

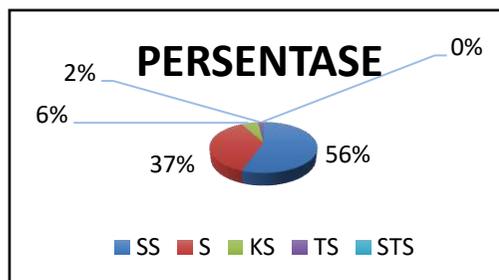
Instrumen No.4: Saya merasa perlu menetapkan tujuan mata pelajaran walaupun sudah diatur dalam kurikulum



Gambar 4.34
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru merasa perlu menetapkan tujuan mata pelajaran.

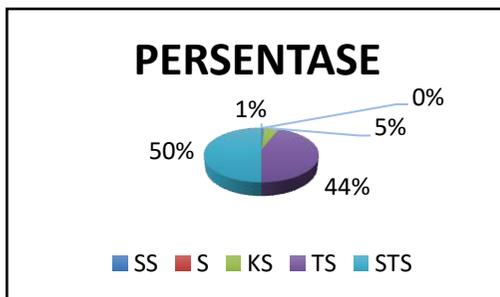
Instrumen No.5: Saya mampu merangsang minat belajar peserta didik



Gambar 4.35
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru mampu merangsang minat belajar peserta didik.

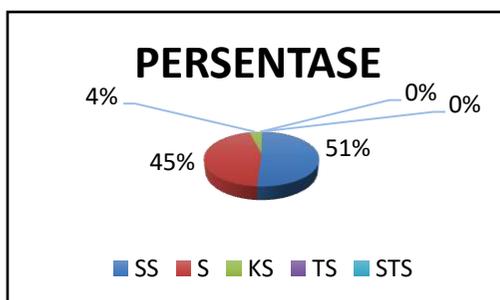
Instrumen No.6: Saya mengelola pembelajaran berdasarkan pengalaman bukan didasarkan atas teori belajar.



Gambar 4.36
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru tidak setuju mengelola pembelajaran berdasarkan pengalaman, namun pembelajaran didasarkan atas teori belajar.

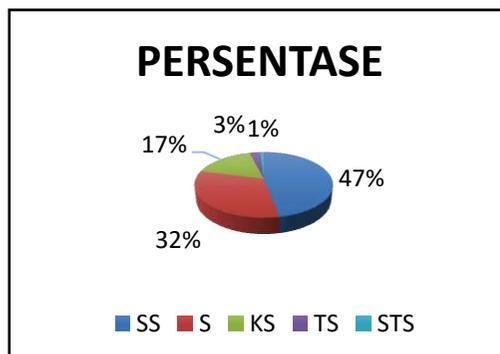
Instrumen No.7: Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas



Gambar 4.37
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukk bahwa sebagian besar (51%) guru mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik.

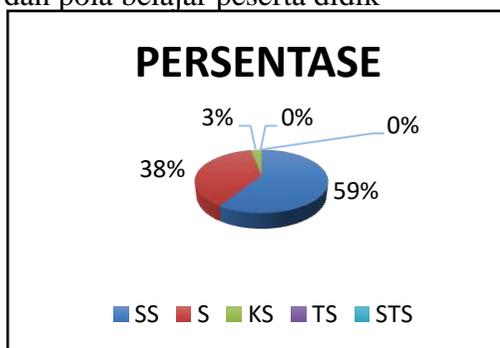
Instrumen No.8: Saya memberikan pertanyaan terbuka untuk semua peserta didik.



Gambar 4.38
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru memberikan pertanyaan terbuka untuk semua peserta didik.

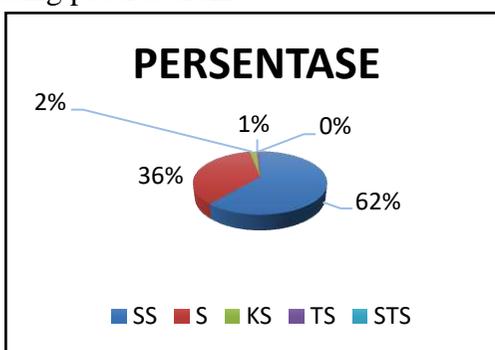
Instrumen No.9: Saya merancang aktivitas pembelajaran untuk merangsang kecakapan dan pola belajar peserta didik



Gambar 4.39
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru merancang aktivitas pembelajaran untuk merangsang kecakapan dan pola belajar peserta didik.

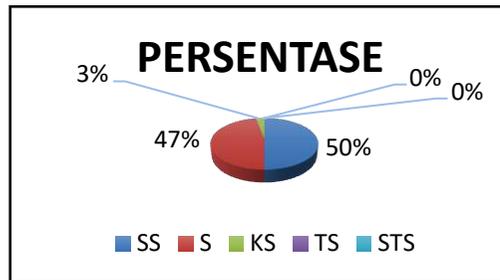
Instrumen No.10: Saya mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik



Gambar 4.40
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62%) guru mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.

Instrumen No.11: Saya memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing

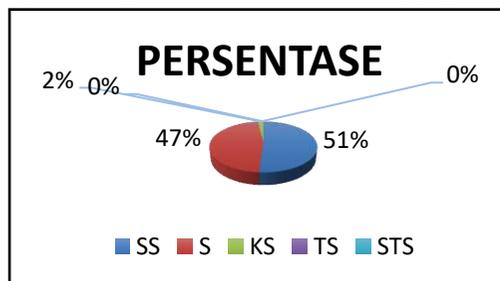


Gambar 4.41

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing.

Instrumen No.12: Saya memperhatikan semua tanggapan peserta didik.

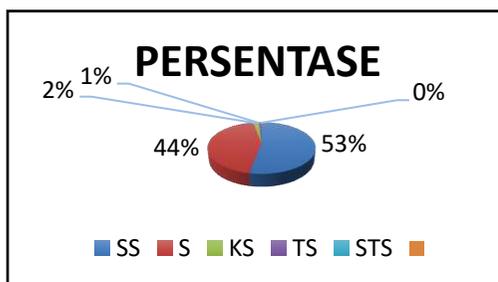


Gambar 4.42

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru memperhatikan semua tanggapan peserta didik.

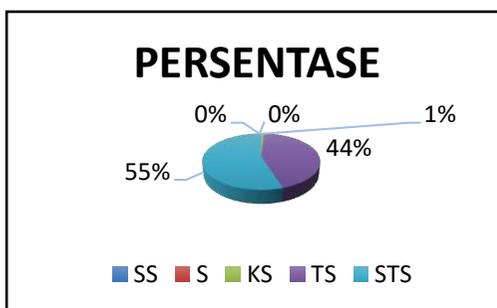
Instrumen No.13: Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerja sama antar peserta didik.



Gambar 4.43
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerja sama antar peserta didik.

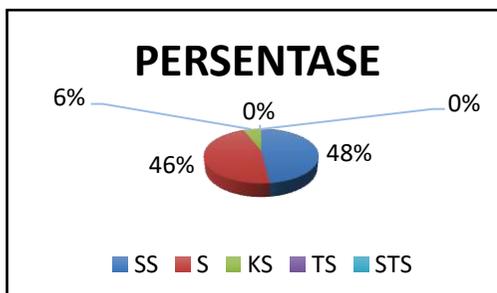
Instrumen No.14: Saya menyusun silabus sesuai dengan contoh dalam internet.



Gambar 4.44
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru tidak setuju menyusun silabus sesuai internet, namun mengembangkan sendiri sesuai dengan kebutuhan.

Instrumen No.15: Saya mengembangkan silabus sesuai karakteristik satuan pendidikan



Gambar 4.45
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 15

3. Variabel Produktivitas Mengajar (Y)

Peneliti mengungkap variabel produktivitas mengajar melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.3. Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Produktivitas Mengajar (Y).

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Menyusun Perencanaan Pembelajaran					
1	Saya mendeskripsikan tujuan pembelajaran secara rinci dan jelas dalam rencana pembelajaran	57	42	1	0	0
2	<i>Saya menentukan materi pembelajaran dengan mengabaikan tujuan</i>	0	0	1	39	60
3	Saya mengatur urutan penyampaian materi dalam rencana pembelajaran dari yang mudah ke yang sulit	43	56	1	0	0
4	Saya menentukan strategi pembelajaran sesuai tujuan dan metode yang diajarkan	49	48	1	1	1
5	Saya menentukan media/alat peraga yang dapat mempermudah siswa memahami	46	37	7	9	2

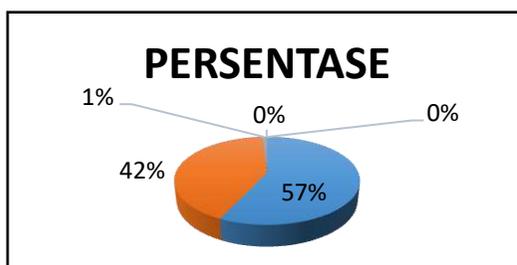
	materi pembelajaran					
6	Saya memilih materi sesuai dengan sumber belajar yang dimiliki	43	36	14	5	2
7	Saya merumuskan jenis alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran	38	16	37	9	1
8	<i>Saya menentukan pengaturan tempat duduk siswa berdasarkan strata social</i>	1	18	22	13	46
9	Saya menentukan alokasi waktu pembelajaran sesuai bobot materi yang akan diajarkan	65	26	3	6	0
B.	Melaksanakan interaksi kegiatan pembelajaran					
10	Saya mengarahkan perhatian siswa untuk mengikuti pelajaran	46	30	7	14	3
11	Saya menghubungkan pengalaman siswa dengan materi pelajaran yang akan dipelajari (apersepsi)	53	40	4	1	2
12	Saya memberi contoh-contoh yang aktual untuk menunjang penjelasan materi pelajaran	50	42	6	0	2
13	Saya menggunakan metode yang sesuai dengan materi pembelajaran dan karakteristik siswa	38	34	18	5	5
14	Saya menggunakan media/alat peraga pembelajaran untuk	34	26	18	21	1

	mempermudah siswa memahami materi pembelajaran					
15	Saya menggunakan bahasa yang komunikatif ketika melakukan pembelajaran di kelas	52	38	8	2	0
16	<i>Saya mempartisipasikan siswa tanpa memberi kesempatan untuk bertanya kepada siswa tentang materi yang diajarkan</i>	0	2	3	45	50
17	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan suara yang lantang	57	41	2	0	0
18	<i>Saya membiarkan siswa belajar semauanya sendiri, sebagai bentuk kebebasan</i>	0	0	4	38	58
19	Saya memberikan penghargaan yang beragam kepada siswa yang aktif dalam pembelajaran	54	44	2	0	0
20	Saya menjelaskan materi pelajaran dengan antusias sehingga siswa semangat belajar	54	45	1	0	0
21	Saya melakukan interaksi dengan siswa dalam proses pembelajaran secara edukatif dalam pembelajaran	51	46	3	0	0
22	Saya memberikan tugas tambahan sebelum mengakhiri materi pembelajaran	54	44	2	0	0
23	Saya menyimpulkan pelajaran dibagian akhir pembelajaran	55	31	13	1	0

24	Saya melakukan umpan balik pembelajaran sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pembelajaran	47	44	7	2	0
D.	Melakukan penilaian prestasi belajar siswa					
25	<i>Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa tanpa menilai proses belajarnya</i>	2	9	15	28	46
26	Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar sesuai indikator pembelajaran	60	20	16	4	0
27	Saya melakukan analisa butir soal pada jawaban yang diberikan siswa	63	36	1	0	0
28	Saya melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai prosedur yang telah direncanakan dalam rencana pembelajaran	50	46	2	2	0
29	Saya mengembalikan jawaban siswa sebagai masukan untuk peningkatan atau perbaikan	51	45	2	2	0
30	Saya memberikan serangkaian tugas yang berbeda sesuai dengan kebutuhan remedial	47	40	9	4	0

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

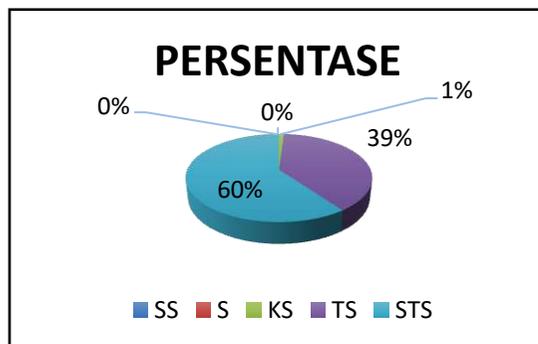
Instrumen No. 1: Saya mendeskripsikan tujuan pembelajaran secara rinci dan jelas dalam rencana pembelajaran



Gambar 4.61**Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 1**

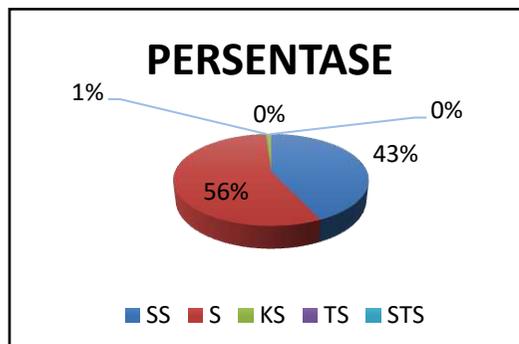
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru mendeskripsikan tujuan pembelajaran dengan rinci dan jelas dalam rencana pembelajaran.

Instrumen No. 2: *Saya menentukan materi pembelajaran dengan mengabaikan tujuan*

**Gambar 4.62****Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 2**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru mendeskripsikan tujuan pembelajaran dengan rinci dan jelas dalam rencana pembelajaran.

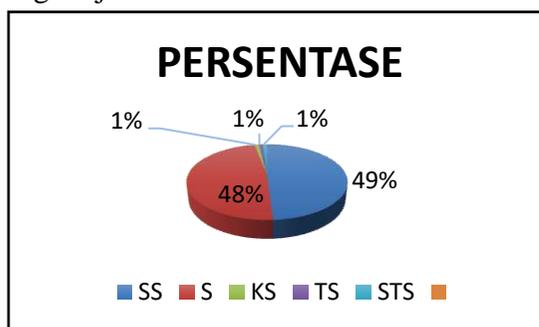
Instrumen No. 3: *Saya mengatur urutan penyampaian materi dalam rencana pembelajaran dari yang mudah ke yang sulit*



Gambar 4.63**Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 3**

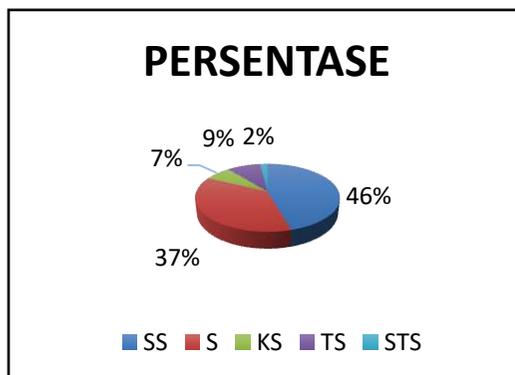
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru mengatur urutan penyampaian materi dalam perencanaan dari yang mudah ke yang sulit.

Instrumen No. 4: Saya menentukan strategi pembelajaran sesuai tujuan dan metode yang diajarkan

**Gambar 4.64****Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 4**

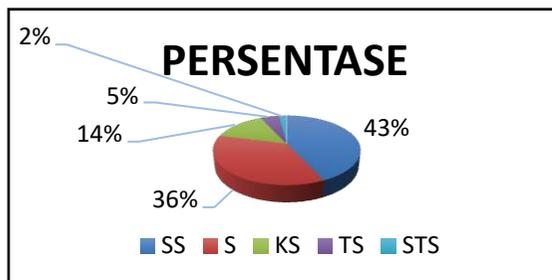
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru menentukan strategi pembelajaran sesuai tujuan dan metode yang diajarkan.

Instrumen No. 5: Saya menentukan media/alat peraga yang dapat mempermudah siswa memahami materi pembelajaran

**Gambar 4.65****Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 5**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru menentukan media/alat peraga untuk mempermudah siswa dalam memahami materi pembelajaran

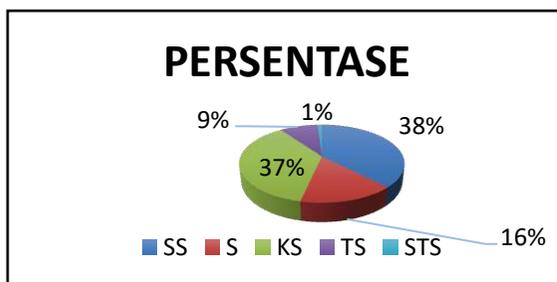
Instrumen No. 6: Saya memilih materi sesuai dengan sumber belajar yang dimiliki



Gambar 4.66
Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru memilih materi sesuai sumber belajar yang dimiliki.

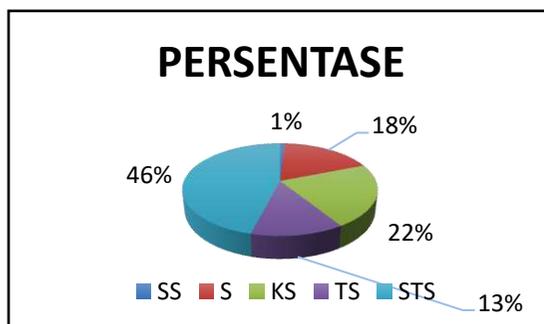
Instrumen No. 7: Saya merumuskan jenis alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran



Gambar 4.67
Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru merumuskan alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran.

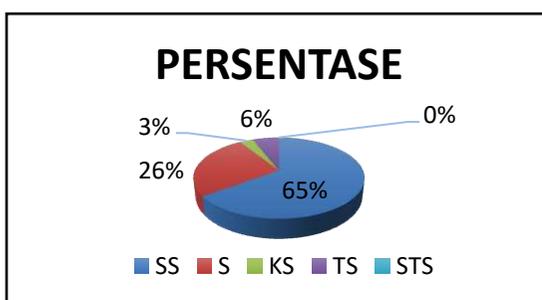
Instrumen No. 8: Saya menentukan pengaturan tempat duduk siswa berdasarkan strata sosial



Gambar 4.68**Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 8**

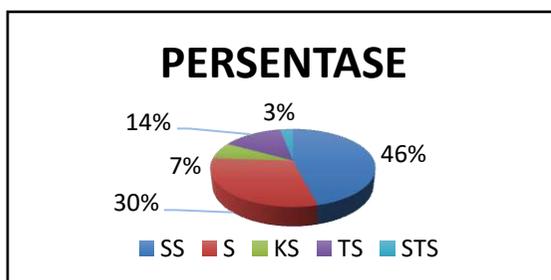
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru tidak setuju menentukan pengaturan tempat duduk siswa berdasarkan strata social, namun menentukan pengaturan tempat duduk siswa bukan berdasarkan strata social.

Instrumen No. 9: Saya menentukan alokasi waktu pembelajaran sesuai bobot materi yang akan diajarkan

**Gambar 4.69****Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 9**

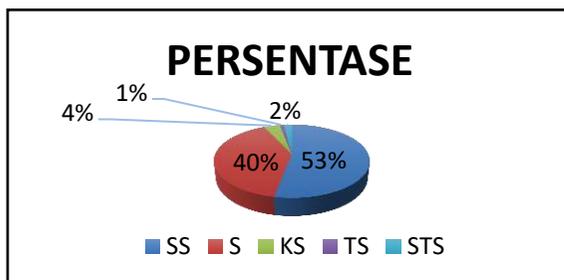
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) guru menentukan alokasi waktu pembelajaran sesuai bobot materi yang diajarkan.

Instrumen No. 10: Saya mengarahkan perhatian siswa untuk mengikuti pelajaran

**Gambar 4.70****Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 10**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru mengarahkan perhatian siswa untuk mengikuti pelajaran

Instrumen No. 11: Saya menghubungkan pengalaman siswa dengan materi pelajaran yang akan dipelajari (apersepsi)

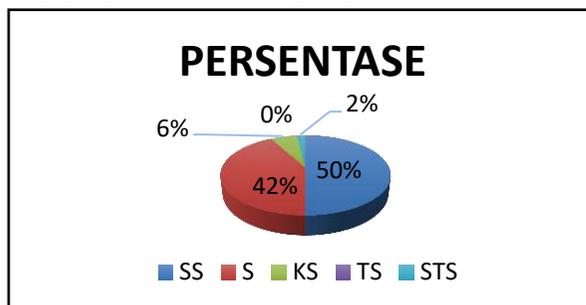


Gambar 4.71

Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menghubungkan pengalaman siswa dengan materi pelajaran yang akan dipelajari.

Instrumen No. 12: Saya memberi contoh-contoh yang aktual untuk menunjang penjelasan materi pelajaran

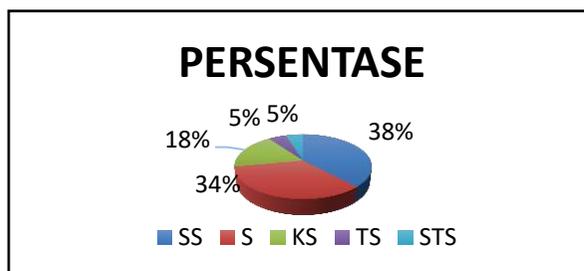


Gambar 4.72

Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa hampir sebagian besar (50%) guru memberi contoh-contoh yang aktual sebagai penunjang materi pelajaran.

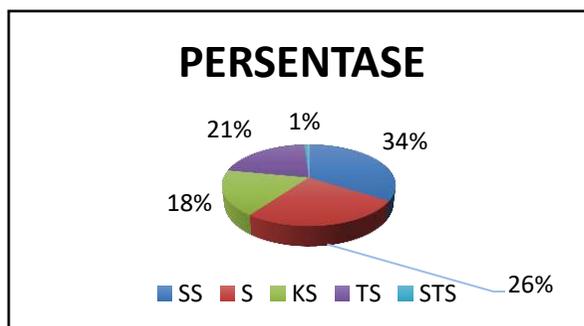
Instrumen No. 13: Saya menggunakan metode yang sesuai dengan materi pembelajaran dan karakteristik siswa



Gambar 4.73
Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru menggunakan metode yang sesuai dengan materi pembelajaran dan karakteristik siswa.

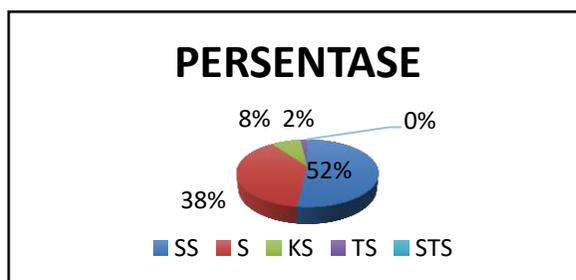
Instrumen No. 14: Saya menggunakan media/alat peraga pembelajaran untuk mempermudah siswa memahami materi pembelajaran



Gambar 4.74
Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru menggunakan media/alat pembelajaran untuk mempermudah siswadalam memahami materi pelajaran.

Instrumen No. 15: Saya menggunakan bahasa yang komunikatif ketika melakukan pembelajaran di kelas



Gambar 4.75
Analisis Butir Produktivitas mengajar No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar guru (52%) menggunakan bahasa yang komunikatif dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor produktivitas guru (Y), pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1), dan kompetensi paedagogik (X_2). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM® SPSS® Statistics Version 24* untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*) yakni sebagai berikut:

1. Variabel Produktivitas Guru (Y)

Tabel 4.4
Data Deskriptif Variabel Produktivitas Guru (Y)

No	Statistics		
	Produktivitas Guru		
1	N	Valid	104
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		129.93
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		1.152
4	Median (Nilai tengah)		128.50
5	Modus (<i>Mode</i>)		141
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		11.748
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		138.025
8	Rentang (<i>range</i>)		48
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		100
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		148
11	Sum (<i>jumlah</i>)		13513

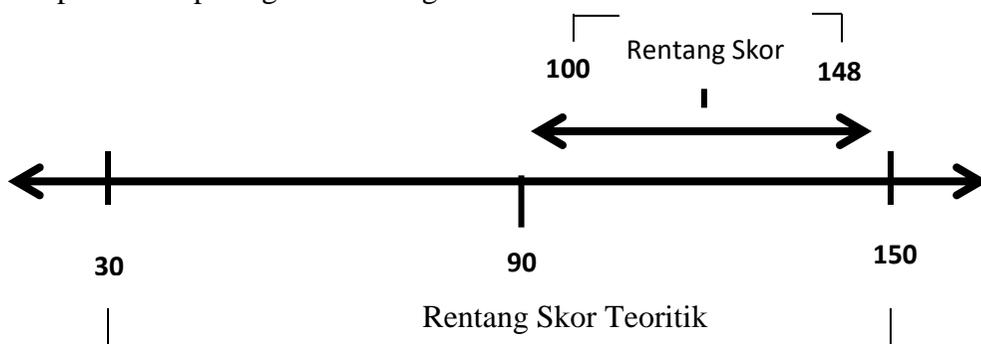
Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel produktivitas mengajar (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 129,93 skor rata-rata kesalahan standar 1,152 median 128,50, modus 141, simpang baku 11,748, varians 138,025, rentang skor (*range*) 48, skor terendah 100, skor tertinggi 148.

Memperhatikan skor rata-rata produktivitas mengajar (Y) yaitu **129,93** atau sama dengan $129,93 : 150 \times 100\% = 86,62\%$ dari skor idealnya yaitu **150**. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut¹⁰:

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel produktivitas mengajar berada pada taraf **tinggi (86,62%)**. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan kinerja mereka dengan baik.

Variabel produktivitas mengajar juga memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah(median) 90 dan rentang skor empiric antara 100 sampai dengan 148 dengan skor median empiric 128,50 yang berarti sebaran skor empiric masih berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa produktivitas mengajar dalam penelitian ini relative memiliki kategori tinggi atau baik hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar: 4.91

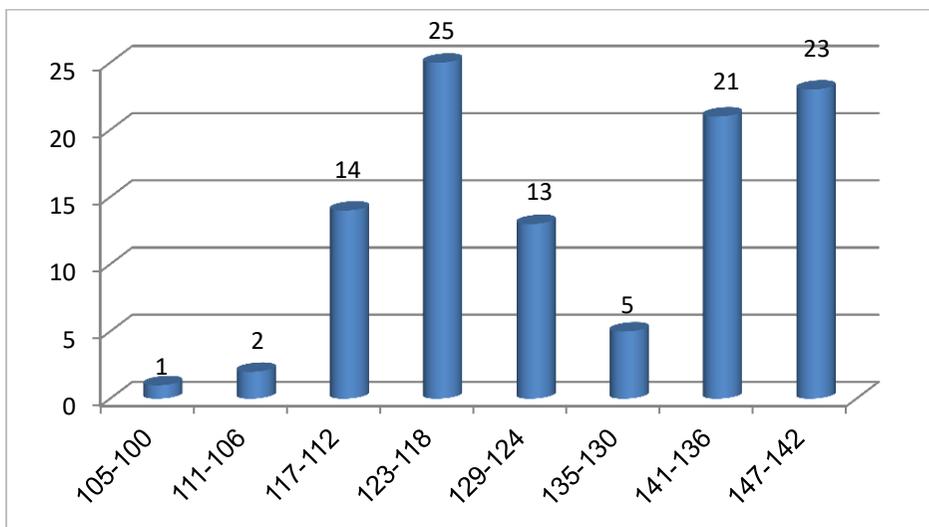
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Produktivitas Mengajar

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel produktivitas mengajar (Y) ini adalah sebagai berikut.

¹⁰Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998, hal. 101

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi Produktivitas Mengajar (Y)

Produktivitas Mengajar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100-105	1	1.0	1.0	1.0
	106-111	2	2.0	2.0	3.0
	112-117	14	13.4	13.4	16.4
	118-123	25	24.1	24.1	40.5
	124-129	13	12.5	12.5	53.0
	130-135	5	4.8	4.8	57.8
	136-141	21	20.1	20.1	77.9
	142-147	23	22.1	22.1	100.0
Total		104	100.0	100.0	



Gambar 4.92

Histogram Variabel Produktivitas Mengajar (Y)

2. Variable Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.6
Data Deskriptif Variabel Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X_1)

No	Statistics		
	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah		
1	N	Valid	104
		Missing	0
	Rata-rata (<i>mean</i>)		125.88
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		1.159
4	Median (Nilai tengah)		127.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		137
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		12.844
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		164.965
8	Rentang (<i>range</i>)		49
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		98
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		147
11	Sum (<i>jumlah</i>)		13091

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 125,88, skor rata-rata kesalahan standar 1,259, median 127,00 modus 137 simpang baku 12,844 varians 164,965, rentang skor 49, skor terendah 98, skor tertinggi 147.

Memperhatikan skor rata-rata variabel (X_1) yaitu 125,88 atau pemberdayaan guru oleh kepala sekolah sama dengan $125,88 : 150 \times 100\% = 83,92\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan

sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹¹

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

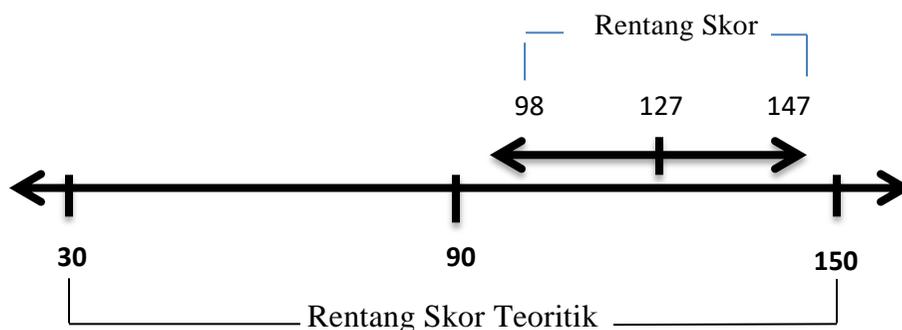
60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah berada pada taraf **tinggi (83,92%)**. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah tinggi.

Variabel pemberdayaan guru juga memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah(median) 90 dan rentang skor empiric antara 98 sampai dengan 147 dengan skor median empiric 127 yang berarti sebaran skor empiric masih berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pemberdayaan guru dalam penelitian ini relative memiliki kategori tinggi atau baik hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar: 4. 93

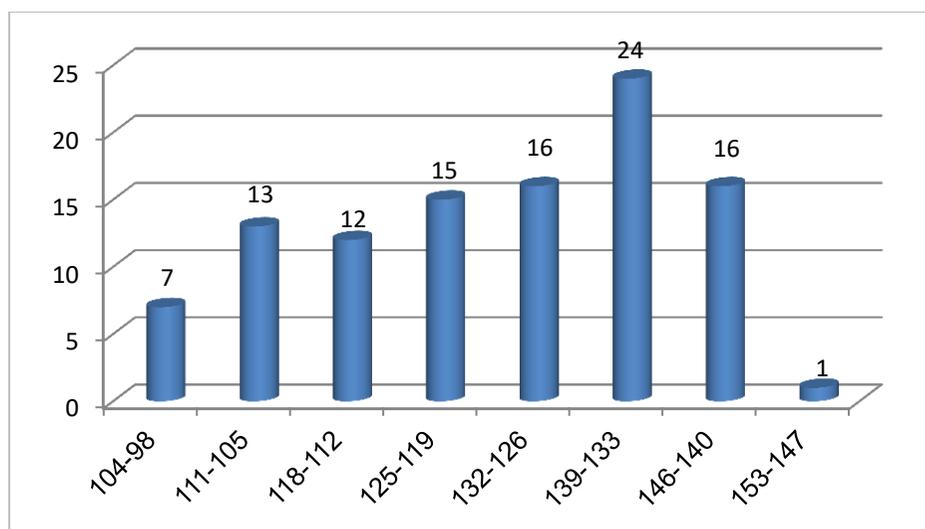
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Pemberdayaan Guru

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) ini adalah sebagai berikut:

¹¹ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 198, hal. 101

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah
(X_1)

Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98-104	7	6.7	6.7	6.7
	105-111	13	12.5	12.5	19.2
	112-118	12	11.6	11.6	30.8
	119-125	15	14.5	14.5	45.3
	126-132	16	15.3	15.3	60.6
	133-139	24	23.1	23.1	83.7
	140-146	16	15.3	15.3	99.0
	147-153	1	1.0	1.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	



Gambar 4.94
Histogram Variabel Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah(X_1)

3. Variabel Kompetensi Paedagogik (X_2)

Tabel 4.8
Data Deskriptif Variabel Kompetensi Paedagogik (X_2)

No	Statistics
----	------------

Kompetensi Paedagogik			
1	N	Valid	104
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		133.85
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		.990
4	Median (Nilai tengah)		135.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		149
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		10.099
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		101.996
8	Rentang (<i>range</i>)		46
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		103
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		149
11	Sum (<i>jumlah</i>)		13920

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi paedagogik (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 133,85 skor rata-rata kesalahan standar 0,990, median 135,00 modus 149, simpang baku 10,099, varians 101,996, rentang skor 46, skor terendah 103, skor tertinggi 149.

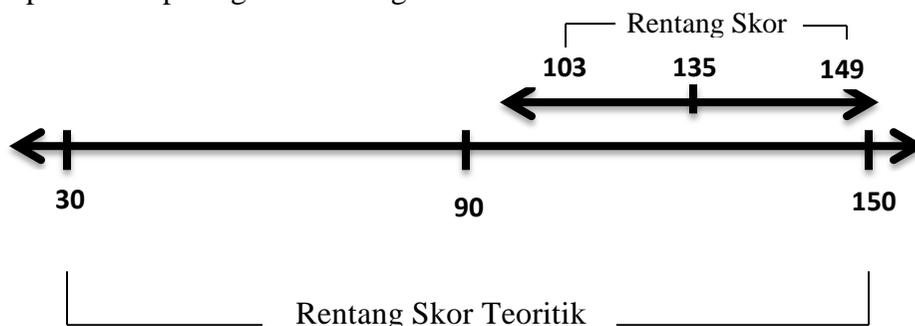
Memperhatikan skor rata-rata kompetensi paedagogik (X_2) yaitu 133,85 atau sama dengan $133,85 : 150 \times 100\% = 89,23\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹²

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

¹² Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984 hal. 101

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kompetensi paedagogik berada pada taraf **tinggi (89,23 %)**. Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kompetensi paedagogik yang baik.

Variabel kompetensi paedagogik juga memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah(median) 90 dan rentang skor empiric antara 103 sampai dengan 149 dengan skor median empiric 135 yang berarti sebaran skor empiric masih berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompetensi paedagogik guru dalam penelitian ini relative memiliki kategori tinggi atau baik hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



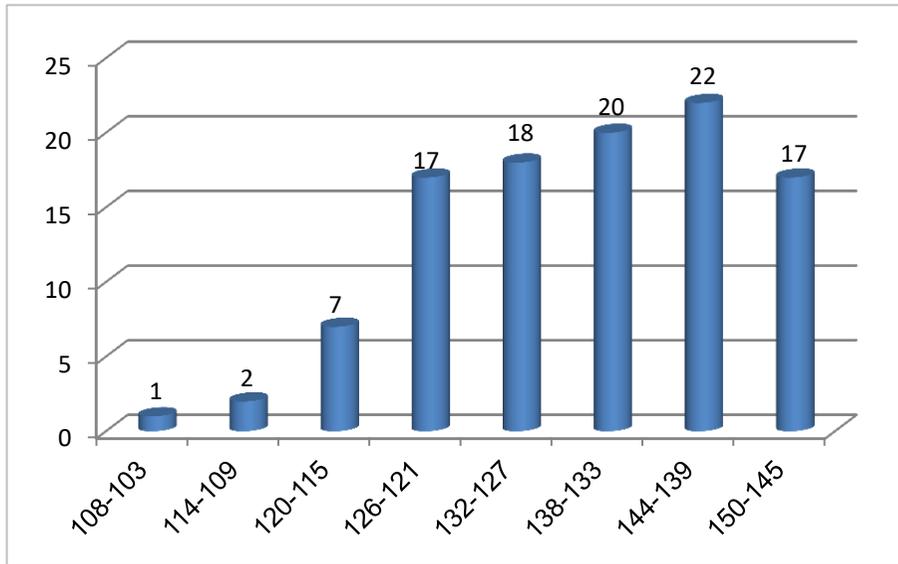
Gambar: 4.95

Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Kompetensi Paedagogik Guru

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kompetensi paedagogik (X_2) ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kompetensi paedagogik (X_2)

Kompetensi paedagogik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	103-108	1	1.0	1.0	1.0
	109-114	2	2.0	2.0	3.0
	115-120	7	6.7	6.7	9.7
	121-126	17	16.3	16.3	26.0
	127-132	18	17.3	17.3	43.3
	133-138	20	19.2	19.2	62.5
	139-144	22	21.2	21.2	83.7
	145-150	17	16.3	16.3	100.0
	Total		104	100.0	100.0



Gambar 4.95
Histogram Variabel Kompetensi paedagogik (X_2)

D. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1), dan **kompetensi paedagogik** (X_2), terhadap **produktivitas mengajar** (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis pengaruh sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis pengaruh dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis pengaruh sederhana (Y atas X_1 , dan X_2) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/ bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas mengajar (Y).
- H_0 : Galat taksiran produktivitas mengajar atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah *normal*
- H_1 : Galat taksiran produktivitas mengajar atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah *tidak normal*.

Tabel 4.10
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.90043474
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.055
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,58$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ ($Z_{hitung} 0,58 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*.

- b. Pengaruh kompetensi paedagogik (X_2) terhadap produktivitas mengajar (Y).
- H_0 : Galat taksiran produktivitas mengajar atas kompetensi paedagogik adalah *normal*.
- H_1 : Galat taksiran produktivitas mengajar atas kompetensi paedagogik adalah *tidak normal*.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.64101808
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.054
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,67$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ ($Z_{hitung} 0,67 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*

- c. Pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) terhadap produktivitas mengajar (Y).

H_0 : Galat taksiran produktivitas mengajar (Y) atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran produktivitas mengajar (Y) atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama adalah *tidak normal*.

Tabel 4.12
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₁ dan X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.19110881
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.053
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$, (5%) atau $Z_{hitung} = 0,60$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah **1,960** ($Z_{hitung} 0,60 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

Tabel 4.13: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	<i>Asymp Sig</i>	A	Keterangan
	Z_{hitung}	Z_{tabel}	
Y atas X_1	0,2	0,05	Normal
	0,58	1,960	Normal
Y atas X_2	0,2	0,05	Normal
	0,67	1,960	Normal
Y atas X_1 dan X_2	0,2	0,05	Normal
	0,60	1,960	Normal

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas mengajar (Y).

H_0 : $Y = A+B X_1$, artinya regresi produktivitas mengajar atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah *linier*.

H_1 : $Y \neq A+B X_1$, artinya regresi produktivitas mengajar atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah adalah *tidak linier*.

Tabel 4.14
ANOVA (Y atas X_1)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Mengajar * Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	10347.365	41	252.375	4.044	.000
		Linearity	7787.591	1	7787.591	124.789	.000
		Deviation from Linearity	2559.773	40	63.994	1.025	.457
	Within Groups		3869.164	62	62.406		
	Total		14216.529	103			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai P Sig= **0,457** > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1,025$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang **40** dan dk penyebut **62** pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah **1,57** ($F_{hitung} 1,025 < F_{tabel} 1,57$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linier*.

- b. Pengaruh kompetensi paedagogik (X_2) terhadap produktivitas mengajar (Y).

H_0 : $Y = A+B X_2$, artinya regresi produktivitas mengajar atas kompetensi paedagogik adalah *linier*.

H_1 : $Y \neq A+B X_2$, artinya regresi produktivitas mengajar atas kompetensi paedagogik adalah *tidak linier*.

Tabel 4.15
ANOVA (Y atas X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Mengajar * Kompetensi Paedagogik	Between Groups	(Combined)	9249.004	34	272.030	3.779	.000
		Linearity	6525.808	1	6525.808	90.645	.000
		Deviation from Linearity	2723.196	33	82.521	1.146	.311
	Within Groups		4967.525	69	71.993		
	Total		14216.529	103			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X₂ menunjukkan nilai P Sig= **0,311** > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = **1.146** dan F_{tabel} dengan dk pembilang **33** dan dk penyebut **69** pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,59 (F_{hitung} **1.146** < F_{tabel} **1,59**), yang berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X₂ adalah linier*.

Tabel 4.16: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi

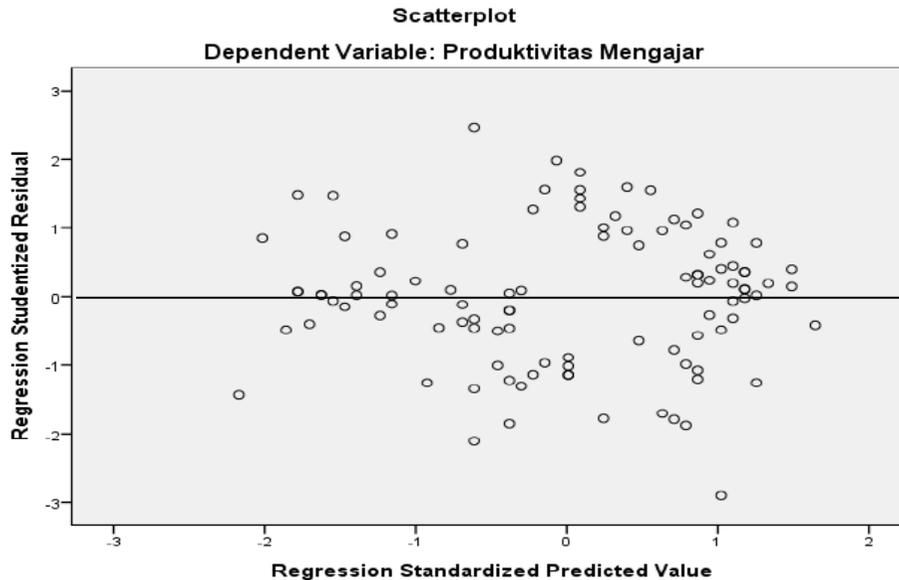
Persamaan Regresi	P Sig	A	Keterangan
	F _{hitung}	F _{tabel}	
Y atas X ₁	0,457	0,05	Linier
	1,025	1,57	Linier
Y atas X ₂	0,311	0,05	Linier
	1,146	1,59	Linier

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

lainya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainya homogen.

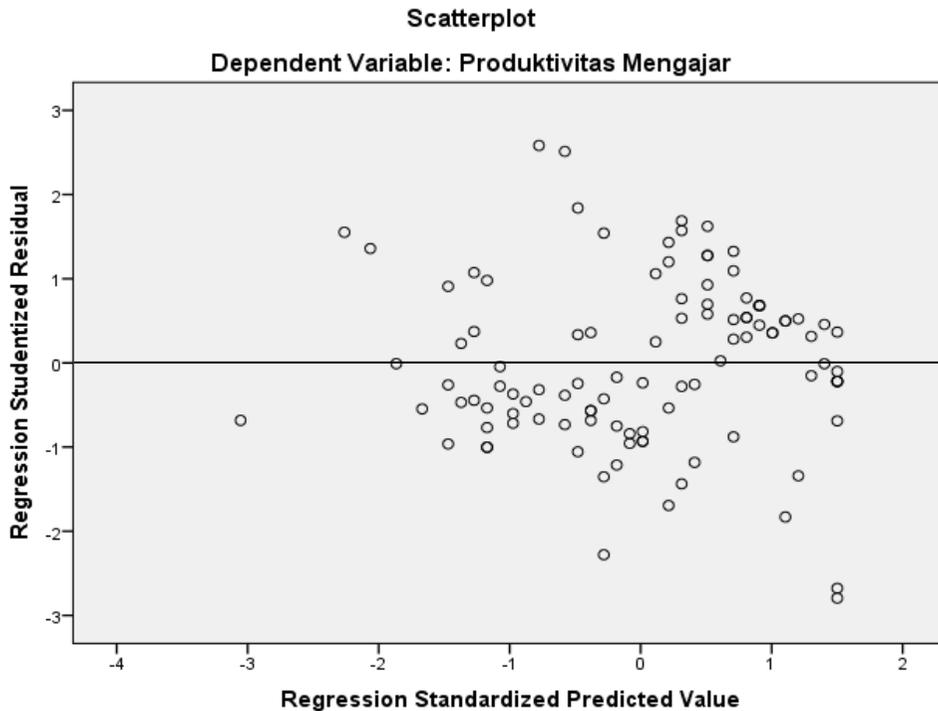
- a. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi produktivitas mengajar (Y) atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1).



Gambar 4.96
Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

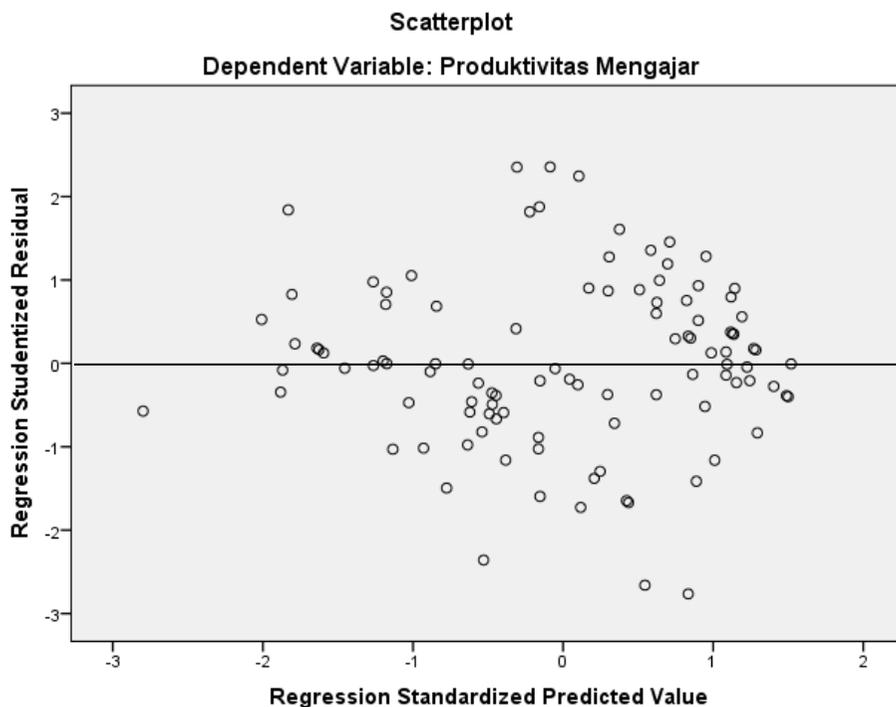
- b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* regresi produktivitas mengajar (Y) atas kompetensi paedagogik (X_2).



Gambar 4.97
Heteroskedastisitas (Y- X_2)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi produktivitas mengajar (Y) atas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2).



Gambar 4.98
Heteroskedastisitas (Y - X_1 dan X_2)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y , dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Tabel 4.17: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok

Homogenitas	Keterangan
Y atas X_1	Homogen
Y atas X_2	Homogen
Y atas X_1 dan X_2	Homogen

E. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik dengan produktivitas mengajar, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas mengajar (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_1) dengan Produktivitas mengajar (Y)

Ho : $\rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar (X_1 - Y).

Hi : $\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar (X_1 - Y).

Tabel 4.18
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$)

Correlations			
		Produktivitas Mengajar	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah
Produktivitas Mengajar	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.1}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ($\rho_{y.1}$) adalah **0,740** dan nilai signifikansi **0,000 < 0,05** yang artinya korelasi signifikan. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar.

Tabel 4.19
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.543	7.939

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi $R^2(R\ square) = 0,548$ yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar sebesar **54,8%** dan berarti sisianya **45,2%** ditentukan oleh faktor lainnya.

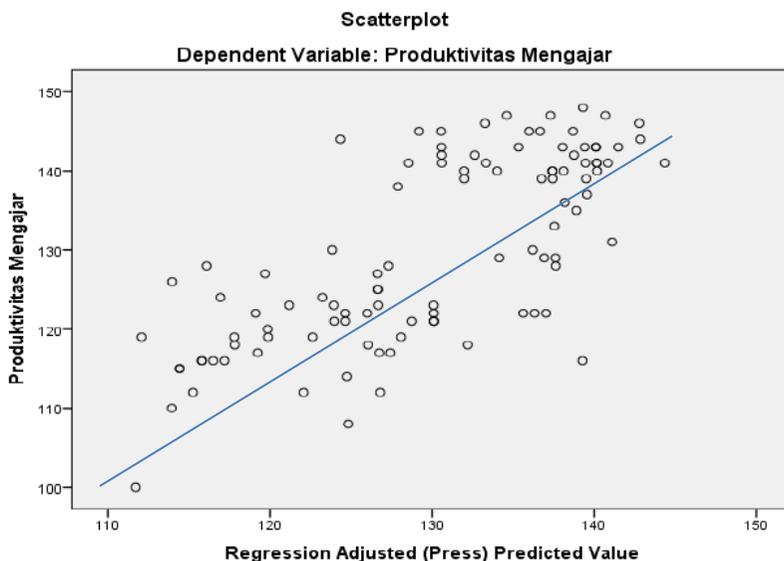
Tabel 4.20
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ($\rho_{y.1}$)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.716	7.706		5.803	.000
	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	.677	.061	.740	11.116	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pemberdayaan guru oleh kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar **0,677** (korelasi kuat).

Adapun diagram pencar persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:



Adapun diagram pencar persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik (X_2) dengan Produktivitas mengajar (Y)

H_0 : $\rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar (X_2 - Y).

H_1 : $\rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar (X_2 - Y).

Tabel 4.21
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$)

Correlations			
		Produktivitas Mengajar	Kompetensi Paedagogik
Produktivitas Mengajar	Pearson Correlation	1	.678**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Kompetensi Paedagogik	Pearson Correlation	.678**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($\rho_{y.2}$) adalah **0,678**. Dan nilai signifikansi **0,000 < 0,05** yang artinya korelasi signifikan. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar.

Tabel 4.22
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.454	8.683
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik				

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = **0,459** yang berarti bahwa kompetensi paedagogik memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar sebesar **45,9%** dan sisanya yaitu **54,1%** ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.23
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ($\rho_{y.2}$)

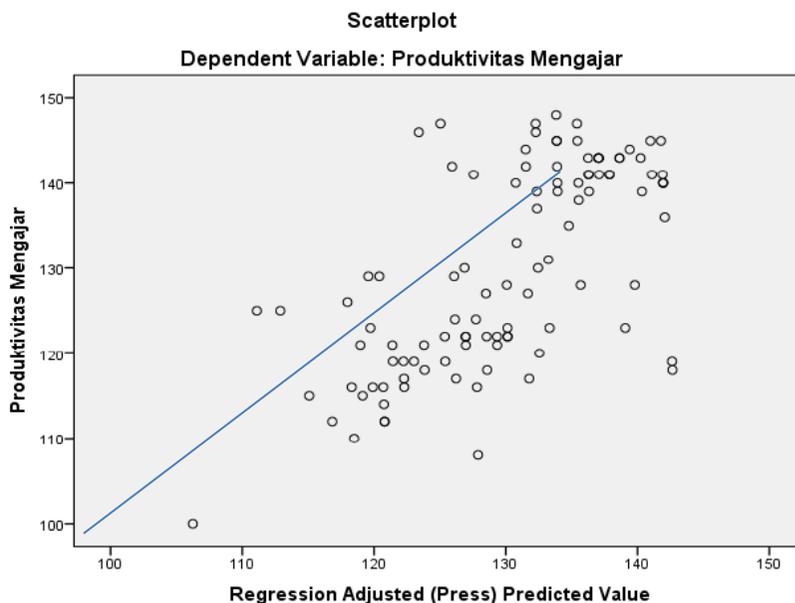
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.442	11.371		2.149	.034
	Kompetensi Paedagogik	.788	.085	.678	9.303	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar						

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 24,442 + 0,788 X_2$

yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar **0,788** (korelasi sangat kuat).

Data ini dapat ditafsirkan sebagai arah pengaruh tingkat korelasi variabel dengan kriteria sebagai berikut:¹³

Adapun diagram pencar persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:



3. Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X1) dan Kompetensi Paedagogik Guru (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Mengajar

Ho $R_{y.1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik dengan produktivitas mengajar (X_1 dan $X_2 - Y$).

Hi $R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar (X_1 dan $X_2 - Y$).

¹³ Sarwono Jonathan, *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hal. 87.

Tabel 4.24
Kekuatan Pengaruh Ganda
(Koefisien Korelasi Ganda) ($R_{y.1.2}$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.618	7.262
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik, Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah				

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien pengaruh ganda (hipotesis $R_{y.1.2}$) adalah **0,791**. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama terhadap produktivitas mengajar.

Tabel 4.25
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.618	7.262
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik, Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah				

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = **0,625** yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan dengan produktivitas mengajar sebesar **62,5%** dan sisanya yaitu 37,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.26
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{v.1,2}$)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.791	9.618		1.538	.127
	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	.476	.071	.520	6.696	.000
	Kompetensi Paedagogik	.413	.090	.355	4.573	.000

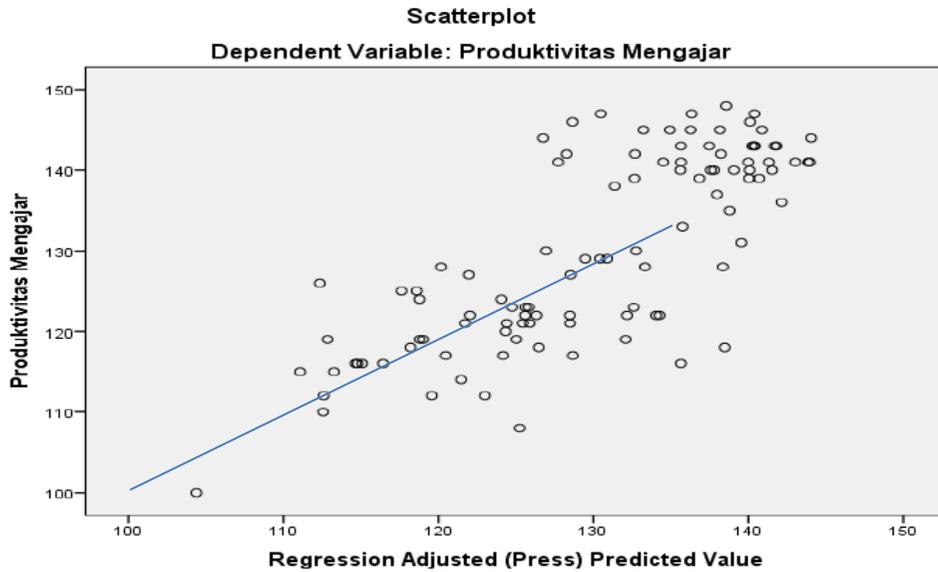
a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 14,791 + 0,476 X_1 + 0,413 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar $0,476 + 0,413 = 0,889$ (**korelasi sangat kuat**).

Data ini dapat ditafsirkan sebagai arah pengaruh tingkat korelasi variabel dengan kriteria sebagai berikut:¹⁴

Adapun diagram pencar persamaan regresi tersebut adalah sebagai rikut:

¹⁴ Sarwono Jonathan, *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hal. 87.



Tabel 4.27: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	N	$\rho_{y \cdot 1}$	A	Keterangan
Y atas X_1	104	0,740	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	104	0,678	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	104	0,791	0,01	Terdapat Pengaruh

Tabel 4.28: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	R^2	Pengaruh		Ket
		Var	Lain	
Y atas X_1	0,548	54,8%	45,2%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	0,459	45,9%	54,1%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,625	62,5%	37,5%	Terdapat Pengaruh

Tabel 4.29: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi

Persamaan Regresi	Regresi			Ket
	C	X ₁	X ₂	
Y atas X ₁	44,716	0,677	-	Korelasi Kuat
Y atas X ₂	24,442	-	0,788	Korelasi Sangat Kuat
Y atas X ₁ dan X ₂	14,791	0,476	0,413	Korelasi Kuat

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik dengan produktivitas mengajar. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 104 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada BAB I, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap produktivitas Mengajar

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar pada empat sekolah menengah pertama komisariat parung parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,740** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,548** yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar sebesar **54,8%** dan berarti sisianya **45,2%** ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefesien regresi diperoleh $\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pemberdayaan guru oleh kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar **0,677 (pengaruh kuat)**.

2. Pengaruh kompetensi paedagogik terhadap Produktivitas mengajar

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar pada empat sekolah menengah pertama komisariat parung parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar **0,678** pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar **0,459** yang berarti bahwa kompetensi paedagogik memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar sebesar **45,9%** dan sisanya yaitu **54,1%** ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar **0,788** (pengaruh sangat kuat).

3. Pengaruh Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama terhadap Produktivitas mengajar

Pengaruh kedua variabel independen (pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara simultan dengan produktivitas mengajar menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas mengajar pada empat sekolah menengah pertama komisariat parung yang telah ditentukan

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien = **0,791** yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap produktivitas mengajar. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar **0,625** yang berarti bahwa besarnya pengaruh pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap produktivitas mengajar sebesar **62,5%** dan sisanya yaitu **37,5%** ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 14,791 + 0,476X_1 + 0,413X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar sebesar $0,476 + 0,413 =$ **0,889**.

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas mengajar pada sekolah menengah pertama komisariat parung parung dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya produktivitas mengajar tidak hanya dipengaruhi oleh

pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik saja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar yaitu sebagai berikut:

Pertama, Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Mengajar Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (ry_1) adalah 0,740. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan *signifikan* pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,548, yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar guru 54,8% dan sisanya yaitu 45,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pemberdayaan guru oleh kepala sekolah akan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru sebesar 0,677.

Kedua, Pengaruh Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada

tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y_1}) adalah 0,678. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan **signifikan** kompetensi paedagogik guru terhadap produktivitas mengajar guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,459, yang berarti bahwa kompetensi paedagogik guru memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar 45,9% dan sisanya yaitu 54,1 % ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik akan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru sebesar 0,788.

Ketiga, Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru secara Simultan terhadap Produktivitas Mengajar Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y_1}) adalah 0,791. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan **sangat kuat/signifikan** pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,625, yang berarti bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar 62,5% dan sisanya yaitu 37,5 % ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 14,791 + 0,476X_1 + 0,413X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan an satu unit skor pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan kompetensi pedagogik secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru sebesar 0,476+ 0,413 yaitu 0,889.

B. Implikasi

1. Semakin tinggi guru diberdayakan oleh kepala sekolah baik dalam pemberian tanggung jawab atau pun pemberian wewenang serta pengembangan kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula produktivitas mengajarnya. Begitupun sebaliknya semakin rendah pemberdayaan guru maka semakin rendah pula produktivitas mengajar.
2. Seorang guru yang memiliki kompetensi paedagogik tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semakin tinggi kemampuan guru dalam hal administrasi serta dalam memahami terhadap peserta didik, maka semakin tinggi pula produktivitas mengajarnya.
3. Seorang guru dalam meningkatkan produktivitas mengajarnya perlu didukung oleh pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara

optimal dan peningkatan kompetensi paedagogik, maka semakin tinggi pula produktivitas mengajarnya. Sebaliknya jika guru tidak diberdayakan dengan maksimal dan kompetensi paedagogiknya rendah, maka semakin rendah pula produktivitas mengajarnya.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor hendaknya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan para kepala sekolah khususnya dalam pemberdayaan guru melalui pelatihan (*in-service training*) maupun kegiatan-kegiatan profesional lainnya. Sehingga kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya secara efektif sesuai dengan kebutuhan guru-guru, dan situasi maupun kondisi sekolah serta tuntutan akan mutu yang kompetitif.
2. Para kepala sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor hendaknya senantiasa menambah pengetahuan, keterampilan dan pemahaman mengenai pemberdayaan (*empowerment*) dari berbagai sumber baik secara teoritis maupun praktis, sehingga dengan memiliki kompetensi ini dapat meningkatkan produktivitas mengajar guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah.
3. Kepala sekolah hendaknya memiliki keterampilan-keterampilan pokok seperti keterampilan manajerial dan keterampilan teknis pembelajaran, dan yang lebih penting lagi adalah keterampilan dan kemampuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat mewujudkan peningkatan produktivitas mengajar guru.
4. Guru-guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten hendaknya dapat menambah pengetahuan dalam bidang paedagogik baik melalui kegiatan yang dilaksanakan secara *internal* maupun *eksternal* agar dapat meningkatkan produktivitas mengajar di atas standar target yang telah ditentukan.
5. Guru-guru harus terus meningkatkan kemampuan dibidang teknologi agar bias menyajikan pembelajaran yang praktis dan lebih menyenangkan sekaligus dapat mengevaluasi hasil pembelajaran dengan lebih mudah.
6. Penelitian ini masih sangat terbatas baik keluasaan maupun kedalamannya, oleh karena itu, maka disarankan hendaknya dapat diteliti lebih lanjut antara lain mengenai masalah-masalah sebagai berikut :
 - a. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap produktivitas mengajar?

- b. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap produktivitas mengajar guru?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sosial kepala sekolah terhadap produktivitas mengajar guru?
- d. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesionalitas guru terhadap produktivitas mengajar guru?
- e. Apakah kesejahteraan guru berpengaruh terhadap produktivitas mengajar?
- f. Apakah pengalaman kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas mengajar?
- g. Apakah terdapat perbedaan produktivitas mengajar guru negeri dan guru swasta?

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004
- Abdul Manaf, *Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan*, TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, Vol 10, No. 2 Tahun 2016
- Abu Ahmadi dan Prasetya, Joko Tri . *Strategi Belajar Mengajar (SBM)*, Bandung: Pustaka Setia, 1997.
- Abu Bakar Husein Ahmad bin Ali Baihaqi, *Sunan Kubro*, Beirut: Daar Kutub Ilmiah, 2015, Juz. 2.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Anggoro, Toha, *et al.*, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.
- Anwar, Moch. Idochi, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998.
- Applegarth, Mike And Keith Posner, *Buku Pintar Empowerment, Terjemahan Poltak Siagian*, Jakarta: Metalexia Publishing, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Perosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- _____, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta, 2000.
- Aunurrahman, *Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2012.

- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Badriah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bangun, Djoni. “Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Guru Profesional SMK Negri Di Kota Malang”. *Jurnal Teknologi Dan Kejuruan*, Vol. 33, No 1. Februari 2010.
- Barlian, Ikbal, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- al Bukhori, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail, *Shaih al Bukhori Ensiklopedia Hadits*, Jakarta: Al Mahira, 2011, cet. 1, Juz. 2.
- Calloway, Wayne. *A Different Brand Of Leader*, J.P Donion (Ed), *The Best Of Chief Executive*, Homewood, Business One Irwin, 1993.
- Clutterbuck, David And Karnaghan, Susan. *The Art Of HRD: The Power Of Empowerment*, New Delhi: Crest Publishing House, 2000.
- Covey, Stephen R., *Principle-Centered Leadership*, New York: Simon & Schuter, 1992, Hal.256-257.
- Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat memimpin Yang Mengembangkan Partisipasi)*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2011.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005.
- Desler, Gerry . *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc, 2000, hal.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Asa Mandiri, 2008
- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Standarisasi Kompetensi Guru Tahun 2010*, Jakarta: 2010.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum Jr., *Organizational Behavior*, USA: South-Western Cengage Learning, 2011.
- Duncan, W. Jack, Peter M. Ginter Dan Linda E. Swayne, *Strategik Management Of Health Care Organization*, Cambride: Blackweel Publisher Inc, 1996.

- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Echols, John. Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia An English Indonesia Dictionary*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Foy, Nancy. *Empowering People At Work*, London: Grower Publishing Company, 1994.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*, USA: McGraw-Hill, 2011.
- Habibullah, Achmad. Suprpto, *Et.All., Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama Dan Keagamaan Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: UGM, 2004.
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- al-Hanbâli, Ahmad bin Muhammad bin Hanbâl, *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995, Juz 1, h. 352, no hadits 226.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta; Ghalia Indonesia, 2002.
- Hidayat, Sholeh. *Pengembangan Kurikulum Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ibnu Katsir, Imaduddin Abi al-Fiba Ismail, *Tafsir al Quran Ibnu Katsir*, Kairo: Maktabah Shafa, 2004, Juz. 8.
- Ibnu Majah, Abu Abdillah Muhammad bin yazid al Qazwini, *Sunan Ibnu Majah Ensiklopeida Hadist*, Jakarta: Al Mahira, 2011.
- Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013.

- Judith F Vogt And Kenneth L. Murrell, *Empowerment In Organization How To Spark Exceptional Performance*, California: University Associates, Inc, 1990.
- Jonathan, Sarwono, *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Kenezeevich, Stephen J., *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984.
- Komarudin, Ukim. *Arief Rahman: Guru*, Jakarta: Erlangga 2013.
- Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), *Panduan Sekolah dan Madrasah Ramah Anak*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Latief, Abdul Madjid, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Aplikasi, Standar, dan Penilaian*, Ciputat: Haja Mandiri, 2015.
- JJ. Litrell, *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984.
- Maolani, A. Rukaesih Dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Al Maraghi, Ahmad Musthofa, *Tafsir al maraghi*, Mesir: Musthafa al Bani, 1946, Juz. 1.
- Muhibinsyah: *Psikologi Pendidikan: Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1995.
- Mulyadi, *Total Quality Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media, 1998.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mushaf, Jejen, *Peningkatan kompetensi Guru*, Jakarta: Kencana, 2012.
- an Naisabur, Muslim bin Hajjaj al Qushairi, *Shahih al Muslim Ensiklopedia Hadits*, Jakarta: AL Mahira, 2012, cet. 1, juz. 3.
- Nata, Abuddin, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- an-Nawawî al-Damasyqî, Imâm Abi Zakariyâ Yaḥyâ bin Syarafu, *al-Minhaj: Syarh Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Ḥadîts, 1991, Juz 7
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Panitia Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 135, *Modul 1 Kebijakan Pengembangan Profesi guru*, Bogor: Universitas Pakuan, 2012.
- Poniman, Farid , dan Yayan Hidayat, *Manajemen HR Stifin Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.

- Prasetyo, Bambang, dan Jannah, Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet ke-7, 2012.
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Ketentuan Umum Pasal 1.
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Ketentuan Umum Pasal 1.
- Rahimsyah dan Setyo Adhie, *Kamus lengkap bahasa Indonesia*, Jakarta: Aprindo, 2005.
- Richard L. Daft, *Management*, USA: Thomson South-Western, 2008.
- Ronny Kountor, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsidan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2002.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sanjaya, Wina, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008.
- _____, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Saud, Udin Syaifudin, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Scott, Cynthia D And Jaffe, Dennis T. *Empowerment*, London: Kogan Page, 1997.
- ash-Shâwi, Aḥmad bin Muḥammad al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî. *Hasyiyah ash- Shâwi 'ala Tafsîr al- Jalâlain*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2014.
- Shihab, Quaraish. *Tafsir Al Mishbah*, Ciputat: Lentera Hati.
- Sinamo, Jansen, *8 Etos Keguruan*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003.
- Stewart, Ailen Mitchell. *Empowering People: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus M. Hardjana, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Sudarwati, *Hubungan Antara Komitmen Guru Dan Kompetensi Paedagogik Dengan Produktivitas Mengajar Di SD Negri Se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor Pada Tahun 2011*, Tesis, Perpustakaan UNPAK Bogor, 2012.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Setatistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Peersada, 1990.
- Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005.
- _____, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito, 1996.
- Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Sue Cowley Penerjemah Gina Gania, *Panduan Manajemen Prilaku Siswa*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010.
- _____, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta. 1993.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: BumiAksara, 2003.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktik*, Bandung: Remaja rosdakarya, 2013.
- Sulistiyani, *Hubungan Kompetensi Paedagogik dan Motivasi Mengajar Dengan Produktivitas Guru IPA SMPN Se- Kabupaten Lampung Timur*, BIOEDUKASI Jurnal Pendidikan Biologi Universitas Muahmmadiyah Metro, Vol. 6, No. 2, Nov. 2015.
- Sumaryadi, I Nyoman, *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonomi dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: CV Citra Utama, 2005
- Sumber Arsip TU SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung, Tahun 2017-2018 diterima pada tanggal 10 April 2018 pukul 10.45 WIB.
- Sumber Arsip TU SMP Muhamadiyyah 37 Parung, Tahun 2017-2018 diterima pada tanggal 25 April 2018 pukul 09.30 WIB.
- Sumber Arsip TU SMPN 2 Parung, Tahun 2017-2018 diterima pada tanggal 24 April 2018 pukul 11.15 WIB.
- Sumber Arsip TU SMPN1 Parung Tahun 2017-2018 diterima pada tanggal 17 April 2018 pukul 11.25 WIB.
- Supriyadi, *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu, 2011.

- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah, Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009.
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Trianto, *Model Pembelajaran Terpadu Konsep, Strategi, dan Implementasinya dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Wahidmurni*, Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi, *Malang: IKIP Malang*, 2008.
- Wahyono, Joko . *Cara Ampuh Merebut Hati Murid*, Jakarta: Erlangga.
- Wilson, Terry. *The Empowerment Manual*, London: Grower Publishing Company, 1996.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.
- Wiyani, Novan Ardi, *Etika Profesi Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media, 2015
- Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Gafindo Persada, 2015.
- Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Zamania, Indah Zakariyah, *Upaya Untuk Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Raudhatul Athfal Al Ikhlas Sukodadi Lamongan*. Malang: UIN Malang, 2008.
- Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

<https://kabarrantau.com>, diakses pada Selasa, tanggal 3 Oktober 2017 pukul 21.20 Wib.

<https://m.antaranews.com>. Diakses pada Ahad, 15 Oktober 2017 pukul 08.34 wib.

Neneng Zubaidah, “Implementasi Kurikulum 2013, Banyak Guru Gagal Paham”, dalam <http://nasional.sindonews.com/read/825173/1/5/implementasi-kurikulum-2013-banyak-guru-gagal-paham-1389273818> Diakses pada Kamis, 5 Oktober 2017, 22:43 wib.

<https://m.merdeka.com/kasuspenganiayaan> diakses pada Senin, 20 November 2017 pukul 24.05 wib.

<https://www.jawapos.com>, Diakses pada Ahad, 26 November 2017, 09.05. wib.

<https://m.detik.com/news>. Diakses pada Senin, 20 November 2017, pukul 23.21 wib.

www.smpalashriyyahnuruliman.or.id Diakses pada tanggal 5 April 2018 pukul 23.15 wib.

<http://www.smpm37parung.sch.id>, diakses pada tanggal 24 April 2018 pukul 22.10 wib.

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/B65A1E47-A13B-43C1-90E9-E410F212F30C>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 20.47 WIB..

<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/DC11B20D1A641AC365C2>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 09.48 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kidam
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 22 Mei 1980
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Bojong Sempu RT 004/002 Desa Bojong Sempu
Kecamatan Parung Kabupaten Bogor Propinsi
Jawa Barat. 16330
Email : kidam.cilacap@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 04 Tayem Timur Kec. Karang Pucung Kabupaten Cilacap
2. SMP Jend. Ahmad Yani Karang Pucung Kabupaten Cilacap
3. Program Kesetaraan Paket C Pondok Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman
4. Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman Parung

Riwayat Pekerjaan

1. Guru SD Al Ashriyyah Nurul Iman Tahun 2006-2010
2. Guru SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Tahun 2006-sekarang

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Surat Rekomendasi Penelitian

Lampiran B: Surat izin Penelitian

Lampiran C: Surat Penugasan Pembimbing

Lampiran D: Form Bukti Bimbingan Tesis

Lampiran E: Kuisisioner Penelitian

Lampiran F: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Lampiran G: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran H: Hasil Angket Penelitian

Lampiran I: Output SPSS

Lampiran J: Tabel-Tabel



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandsk, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/044/PPs/C.1.3/III/2018
 Lamp. :-
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
 Yth, Kepala Sekolah SMPN 2 Parung
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Kidam
 N I M : 152520151
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: *"Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung Kab. Bogor)"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 19 Maret 2018

Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
 PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/020/PPs/C.1.3/II/2018
 Lamp. :-
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
 Yth, Kepala Sekolah SMP MUHAMADIYYAH 37 Parung
 di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Kidam
 N I M : 152520151
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

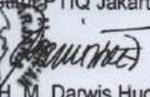
Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: "*Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung)*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 03 Februari 2018

Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta

 Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/020/PPs/C.1.3/II/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth, Kepala Sekolah SMP Al Ashriyyah Nurul Iman
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Kidam
N I M : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: "*Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung)*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 03 Februari 2018



Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/020/PPs/C.1.3/II/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth, Kepala Sekolah SMPN 1 Parung
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Kidam
N I M : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: "*Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung)*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 03 Februari 2018



Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si



مؤسسة معارف الحضرة نور الإيمان
 YAYASAN AL ASHRIYYAH NURUL IMAN ISLAMIC BOARDING SCHOOL
SMP AL ASHRIYYAH NURUL IMAN
 Terakreditasi : A
 NOMOR : 02.00/ 151 / BAP-SM / SK / XI / 2015

SURAT KETERANGAN

Nomor : 953 / A1.B1.01.01 / 01 / SMP / IV / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman, dengan ini menerangkan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

NIM : 152520151
 Nama : **KIDAM**
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Tesis) di Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman dengan judul penelitian "**Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 18 April 2018

Kepala Sekolah

SMP Al Ashriyyah Nurul Iman



Mahbub Zuhri, M.Pd



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 PARUNG

Jl. Tulang Kuning No. 68 Ds. Waru Kec. Parung ☎ 0251-8616329

e-mail: smpn1parung.68@gmail.com

NPSN/NSS : 20200657/201020210131

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422 / 118 – SMP

Berdasarkan surat Yayasan Pendidikan Al-Qur'an Institut PTIQ Jakarta Nomor : PTIQ/020/PPs/c.1.3/II/2018 tanggal 03 Februari 2018, tentang permohonan izin mengadakan penelitian menyatakan bahwa :

Nama : **Kidam**
NIM : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

telah melakukan tugas tentang penelitian di SMP Negeri 1 Parung, dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul "*Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar (Studi SMP Se Komisariat Parung)*"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 17 April 2018

Kepala Sekolah,



IIP **KHILMUN, S. Pd.**

196707161989031007



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH PARUNG
SMP MUHAMMADIYAH 37 PARUNG

NSS : 202020210136 NPSN : 20200580 NDS : 2002050047

Jl. H. Mawi No. 292 Bojong Indah Kec. Parung Kab. Bogor 16330 (0251) 8542137
e-mail : smpm37parung@gmail.com – website : smpm37parung.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 042/KET/IV.4AU/F/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 37

Parung Menerangkan bahwa :

Nama : **KIDAM**
NIM : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Berdasarkan surat dari **INSTITUT PTIQ JAKARTA**, perihal Permohonan Penelitian, atas nama mahasiswa tersebut diatas, adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka menyusun Tesis penelitian di SMP Muhammadiyah 37 Parung.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 25 April 2018

Kepala Sekolah

SAPRUDIN, S.Pd.I.
NBM : 1000.613



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 PARUNG**

*Jl. Balai Desa Rt. 01/04 Desa Jabon Mekar Kec. Parung - Kab. Bogor Kode Pos. 16330
Telp: 0251-4808167 - email: smpnevada16@gmail.com*

**SURAT KETERANGAN
Nomor: 896/087-SMP/IV/2018**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 2 Parung Kabupaten Bogor

Nama : IIP ARIPIIN, S.Pd
NIP : 196707161989031007
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Negeri 2 Parung Kabupaten Bogor

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : KIDAM
NIM : 152520151

Program study : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah melaksanakan Tesis Penelitian Lapangan (TPL) yang dilaksanakan selama 6 hari terhitung mulai tanggal 16 s.d 21 April, dengan judul: *Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar.*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 24 April 2018
Kepala Sekolah

IIP ARIPIIN, S.Pd
NIP. 196707161989031007



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor : PTIQ/238/PPs/C.1.1/X/2017

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Pendidikan Islam. Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada :

1. **N a m a** : Dr. Ahmad Zain Samoto, M.Pd.I., M.A.
NIDN : 328037405
Jabatan Akademik : Lektor
Pembimbing I,
2. **N a m a** : Dr. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd.
NIDN : 2117066301
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa berikut ini:

- N a m a** : Kidam
Nomor Induk Mahasiswa : 152520151
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pengaruh Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Kerja Guru

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 8 (delapan) bulan sejak tanggal penugasan.
Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 23 Oktober 2017
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN : 2127035801

Angket Kompetensi Pedagogik (X₂)

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SMP :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Kompetensi Pedagogik. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda centang (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Kompetensi Pedagogik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pemahaman Wawasan Landasan Pendidikan						
1.	Saya mampu menjelaskan konsep dasar materi pembelajaran kepada peserta didik					
2.	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan percobaan dalam pembelajaran					
3.	Saya menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok					
4.	Saya merasa perlu menetapkan tujuan mata pelajaran walaupun sudah diatur dalam kurikulum					

5.	Saya mampu merangsang minat belajar peserta didik					
6.	<i>Saya mengelola pembelajaran berdasarkan pengalaman, bukan didasarkan atas teori belajar</i>					
Pemahaman Terhadap Peserta Didik						
7.	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas					
8.	Saya memberikan pertanyaan terbuka untuk semua peserta didik					
9.	Saya merancang aktivitas pembelajaran untuk merangsang kecakapan dan pola belajar peserta didik					
10.	Saya mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik					
11.	Saya memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing					
12.	Saya memperhatikan semua tanggapan peserta didik					
13.	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerjasama antar peserta didik					
Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran						
14.	<i>Saya menyusun silabus sesuai dengan contoh dalam internet</i>					
15.	Saya mengembangkan silabus sesuai karakteristik satuan pendidikan					
16.	Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus					
17.	Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari peserta didik					

18.	Saya mengatur proses pembelajaran melalui aktivitas yang bervariasi					
19.	Saya memastikan pemahaman peserta didik sebelum masuk pada materi pembelajaran berikutnya					
20.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
21.	Saya merangsang kesiapan belajar peserta didik pada saat apersepsi					
22.	Saya mengeksplorasi pengetahuan peserta didik melalui pendekatan diskusi					
23.	Saya mengelola kelas dengan efektif agar waktu peserta didik dapat dimanfaatkan secara produktif					
24.	Saya menggunakan alat bantu mengajar untuk memotivasi belajar peserta didik					
25.	Saya menggunakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman peserta didik					
26.	<i>Saya menyusun alat penilaian tanpa memperhatikan tujuan pembelajaran</i>					
27.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik yang beragam					
28.	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit					
29.	Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya					
30.	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit					

Angket Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah (X₁)

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SMP :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Pemberdayaan Guru. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda conteng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
Pemberian Wewenang dan Tanggung Jawab					
1. Saya diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan saya					
2. Untuk menyalurkan bakat, saya diberi tanggung jawab untuk mengajar ekstrakurikuler					
3. Saya bersedia menerima tugas apapun serta siap memberi kontribusi terhadap sekolah					

4.	Saya mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan tugas					
5.	Saya mendapat kewenangan khusus oleh kepala sekolah diluar tugas pokok saya sebagai guru					
6.	<i>Saya merasa terpaksa dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala sekolah diluar tugas sekolah</i>					
7.	Saya memiliki otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab saya					
8.	Kepala sekolah membiasakan guru untuk berinisiatif dalam melakukan pekerjaan					
9.	Wewenang yang diberikan mampu meningkatkan komitmen saya terhadap sekolah					
10.	Saya mempunyai otoritas untuk mencoba ide baru yang menghasilkan cara baru untuk melakukan banyak hal					
11.	Kepala sekolah memberikan kewenangan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan siswa					
12.	<i>Saya gunakan kewenangan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk kepentingan pribadi</i>					
13.	Kepala sekolah melibatkan saya dalam penyusunan program kerja sekolah					
14.	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang melibatkan guru					
15.	<i>Saya jarang dilibatkan dalam setiap kegiatan sekolah</i>					
16.	Saya berusaha untuk melakukan perubahan kearah perbaikan kualitas di sekolah					
17.	Saya memberikan saran kepada kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas sekolah					
18.	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya laksanakan					

19.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditentukan					
20.	Saya memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang saya kerjakan					
Pengembangan Kapasitas						
21.	<i>Saya mendapatkan kesulitan dari kepala sekolah untuk mengembangkan diri</i>					
22.	Terdapatnya kemudahan untuk mencapai akses dalam meningkatkan kemampuan keguruan					
23.	Saya mendapat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan baru					
24.	Saya diikutsertakan dalam kegiatan MGMP					
25.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat saya					
26.	Kepala sekolah memberikan peluang kepada saya untuk berkomunikasi secara terbuka					
27.	Saya mendapat kesempatan untuk memeberikan pendapat dalam rapat					
28.	Saya bebas berkomunikasi dengan teman sejawat					
29.	Saya berkesempatan untuk dipromosikan atas kinerja yang dilakukan					
30.	Saya diberi penghargaan atas prestasi kerja dalam bentuk sertifikat/hadiah/pujian dari kepala sekolah					

Angket Produktivitas Mengajar

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SMP :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Produktivitas Mengajar. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda centeng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Produktivitas Mengajar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KR	TS	STS
Menyusun perencanaan pembelajaran						
1	Saya mendeskripsikan tujuan pembelajaran secara rinci dan jelas dalam rencana pembelajaran					
2	<i>Saya menentukan materi pembelajaran dengan mengabaikan tujuan</i>					
3	Saya mengatur urutan penyampaian materi dalam rencana pembelajaran dari yang mudah ke yang sulit					
4	Saya menentukan strategi pembelajaran sesuai tujuan dan metode yang diajarkan					

5	Saya menentukan media/alat peraga yang dapat mempermudah siswa memahami materi pembelajaran					
6	Saya memilih materi sesuai dengan sumber belajar yang dimiliki					
7	Saya merumuskan jenis alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran					
8	<i>Saya menentukan pengaturan tempat duduk siswa berdasarkan strata social</i>					
9	Saya menentukan alokasi waktu pembelajaran sesuai bobot materi yang akan diajarkan					
Melaksanakan interaksi kegiatan pembelajaran						
10	Saya mengarahkan perhatian siswa untuk mengikuti pelajaran					
11	Saya menghubungkan pengalaman siswa dengan materi pelajaran yang akan dipelajari (apersepsi)					
12	Saya memberi contoh-contoh yang aktual untuk menunjang penjelasan materi pelajaran					
13	Saya menggunakan metode yang sesuai dengan materi pembelajaran dan karakteristik siswa					
14	Saya menggunakan media/alat peraga pembelajaran untuk mempermudah siswa memahami materi pembelajaran					
15	Saya menggunakan bahasa yang komunikatif ketika melakukan pembelajaran di kelas					
16	<i>Saya mempartisipasikan siswa tanpa memberi kesempatan untuk bertanya kepada siswa tentang materi yang diajarkan</i>					
17	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan suara yang lantang					

18	<i>Saya membiarkan siswa belajar semauanya sendiri, sebagai bentuk kebebasan</i>					
19	Saya memberikan penghargaan yang beragam kepada siswa yang aktif dalam pembelajaran					
20	Saya menjelaskan materi pelajaran dengan antusias sehingga siswa semangat belajar					
21	Saya melakukan interaksi dengan siswa dalam proses pembelajaran secara edukatif dalam pembelajaran					
22	Saya memberikan tugas tambahan sebelum mengakhiri materi pembelajaran					
23	Saya menyimpulkan pelajaran dibagian akhir pembelajaran					
24	Saya melakukan umpan balik pembelajaran sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pembelajaran					
Melakukan penilaian prestasi belajar siswa						
25	<i>Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa tanpa menilai proses belajarnya</i>					
26	Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar sesuai indikator pembelajaran					
27	Saya melakukan analisa butir soal pada jawaban yang diberikan siswa					
28	Saya melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai prosedur yang telah direncanakan dalam rencana pembelajaran					
29	Saya mengembalikan jawaban siswa sebagai masukan untuk peningkatan atau perbaikan					
30	Saya memberikan serangkaian tugas yang berbeda sesuai dengan kebutuhan remedial					

Statistics

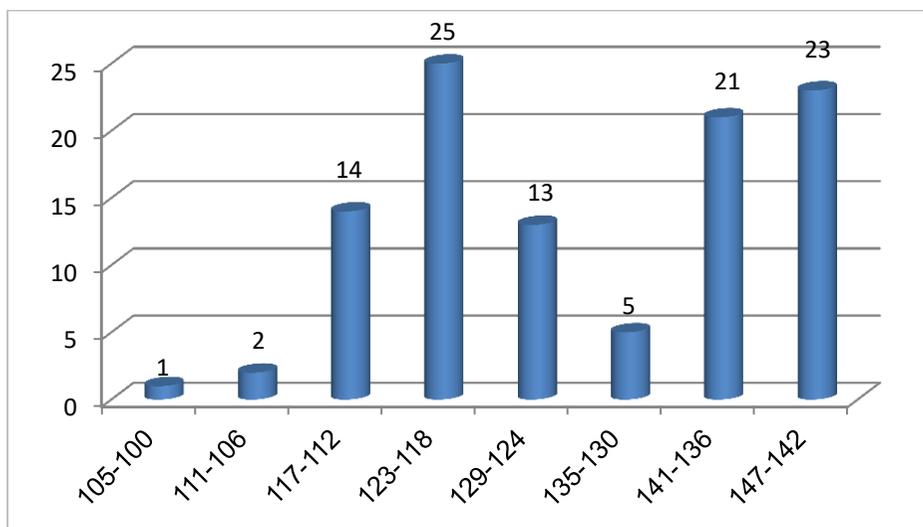
Produktivitas Mengajar

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		129.93
Std. Error of Mean		1.152
Median		128.50
Mode		141
Std. Deviation		11.748
Variance		138.025
Range		48
Minimum		100
Maximum		148
Sum		13513

Produktivitas Mengajar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100-105	1	1.0	1.0	1.0
	106-111	2	2.0	2.0	3.0
	112-117	14	13.4	13.4	16.4
	118-123	25	24.1	24.1	40.5
	124-129	13	12.5	12.5	53.0
	130-135	5	4.8	4.8	57.8

136-141	21	20.1	20.1	77.9
142-147	23	22.1	22.1	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Histogram Variabel Produktivitas Mengajar



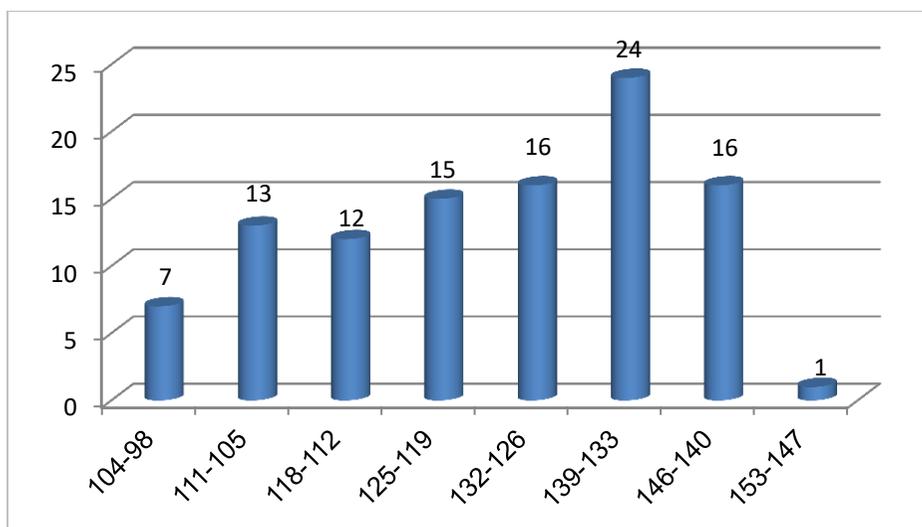
Statistics

Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		125.88
Std. Error of Mean		1.259
Median		127.00
Mode		137
Std. Deviation		12.844
Variance		164.965
Range		49
Minimum		98
Maximum		147
Sum		13091

Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98-104	7	6.7	6.7	6.7
	105-111	13	12.5	12.5	19.2
	112-118	12	11.6	11.6	30.8
	119-125	15	14.5	14.5	45.3
	126-132	16	15.3	15.3	60.6
	133-139	24	23.1	23.1	83.7
	140-146	16	15.3	15.3	99.0
	147-153	1	1.0	1.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Histogram Variabel Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah



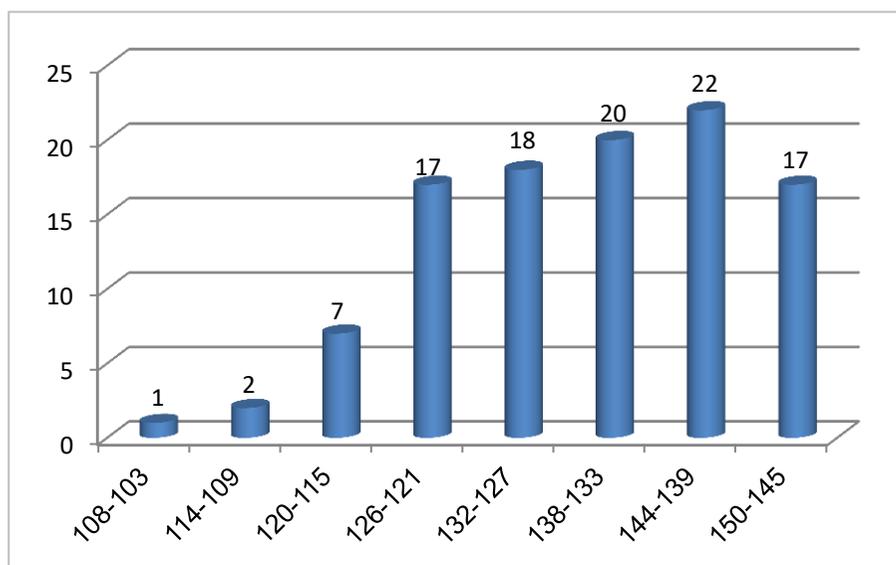
Statistics

Kompetensi Paedagogik

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		133.85
Std. Error of Mean		.990
Median		135.00

Mode	149
Std. Deviation	10.099
Variance	101.996
Range	46
Minimum	103
Maximum	149
Sum	13920

Kompetensi paedagogik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	103-108	1	1.0	1.0	1.0
	109-114	2	2.0	2.0	3.0
	115-120	7	6.7	6.7	9.7
	121-126	17	16.3	16.3	26.0
	127-132	18	17.3	17.3	43.3
	133-138	20	19.2	19.2	62.5
	139-144	22	21.2	21.2	83.7
	145-150	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.90043474
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.055
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.64101808
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.054
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.19110881
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.053
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

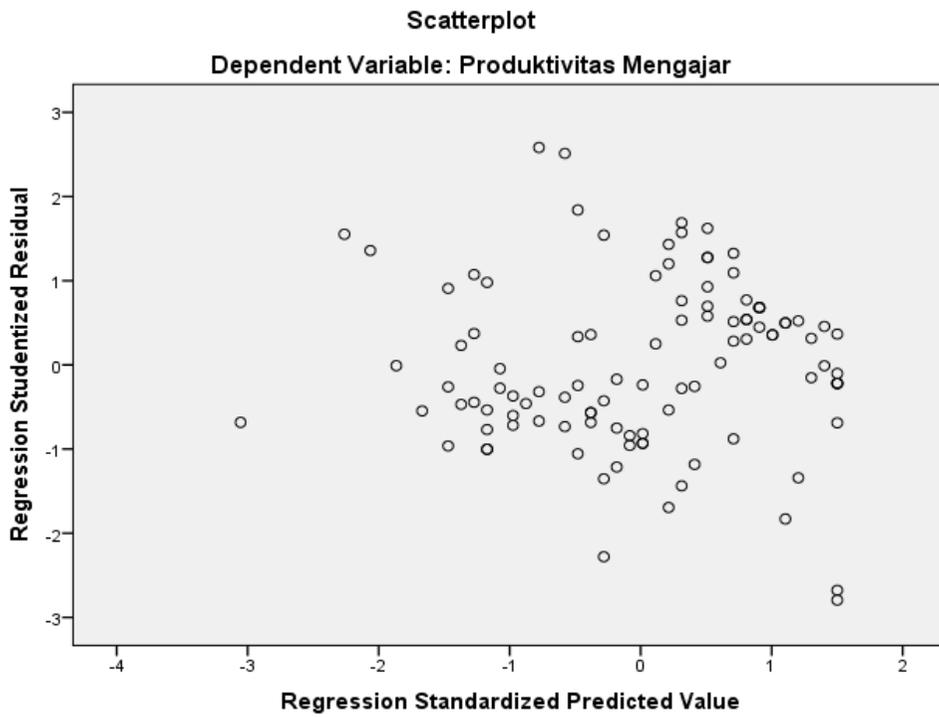
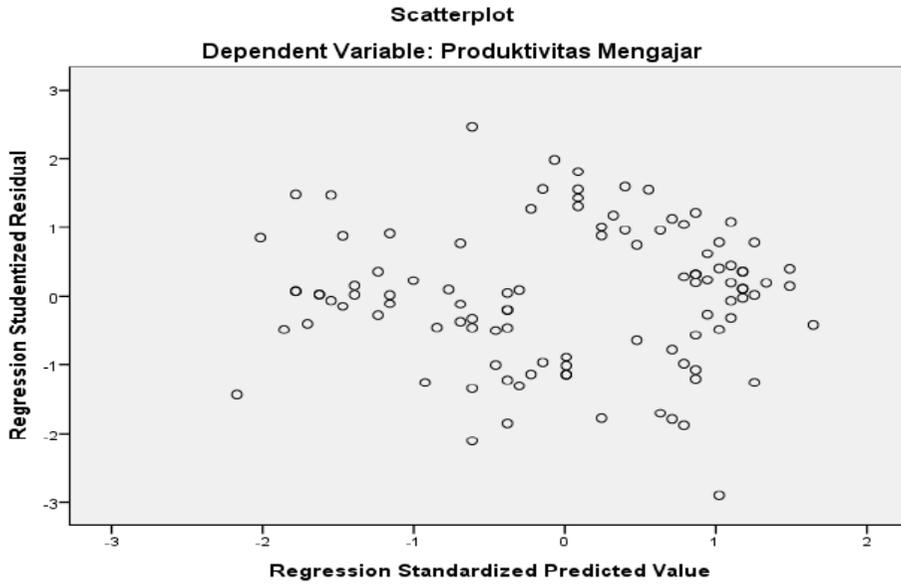
d. This is a lower bound of the true significance.

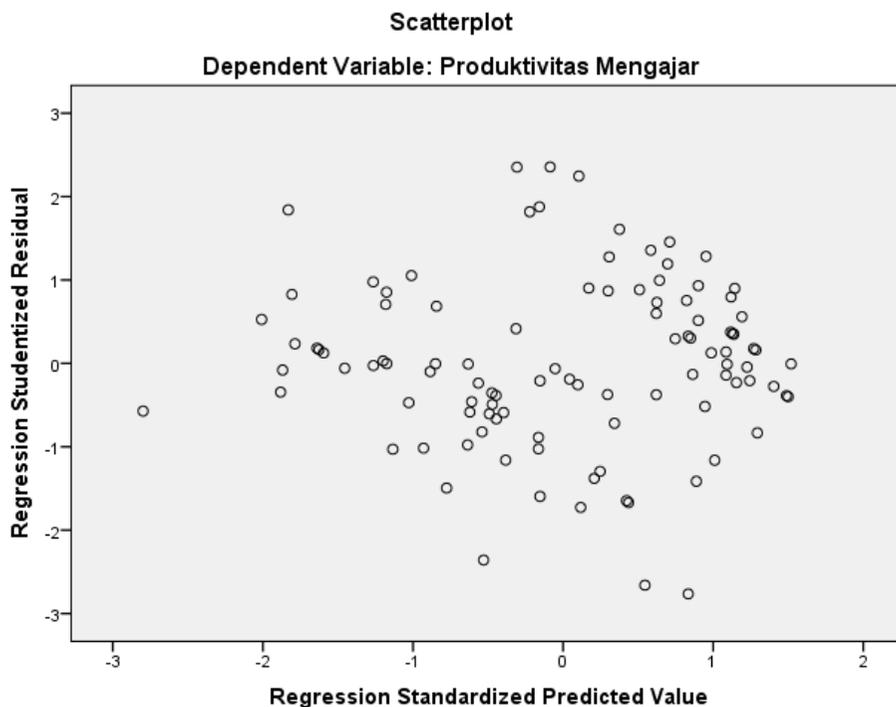
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Mengajar * Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	10347.365	41	252.375	4.044	.000
		Deviation from Linearity	7787.591	1	7787.591	124.789	.000
			2559.773	40	63.994	1.025	.457
	Within Groups		3869.164	62	62.406		
	Total		14216.529	103			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Mengajar * Kompetensi Paedagogik	Between Groups	(Combined) Linearity	9249.004	34	272.030	3.779	.000
		Deviation from Linearity	6525.808	1	6525.808	90.645	.000
			2723.196	33	82.521	1.146	.311
	Within Groups		4967.525	69	71.993		
	Total		14216.529	103			





Correlations

		Produktivitas Mengajar	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah
Produktivitas Mengajar	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Produktivitas Mengajar	Kompetensi Paedagogik
Produktivitas Mengajar	Pearson Correlation	1	.678**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104

Kompetensi Paedagogik	Pearson Correlation	.678**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.618	7.262

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik, Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.543	7.939

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.454	8.683

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik

b. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.716	7.706		5.803	.000
	Pemberdayaa n Guru Oleh Kepala Sekolah	.677	.061	.740	11.116	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.442	11.371		2.149	.034
	Kompetensi Paedagogik	.788	.085	.678	9.303	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.791	9.618		1.538	.127
	Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah	.476	.071	.520	6.696	.000
	Kompetensi Paedagogik	.413	.090	.355	4.573	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Mengajar