

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

*by Ahmad Zain Sarnoto*

---

**Submission date:** 20-Nov-2022 12:46AM (UTC-0600)

**Submission ID:** 1959036159

**File name:** a\_Sekolah\_Menengah\_Pertama\_Komisariat\_Parung\_Kabupaten\_Bogor.pdf (669.1K)

**Word count:** 4547

**Character count:** 30097

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

Ahmad Zain Sarnoto<sup>1</sup>, EE Junaedi Sastradiharja<sup>2</sup>, Kidam<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

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<sup>2</sup>) 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<sub>1</sub>) 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<sup>2</sup>) 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<sub>2</sub>) 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<sub>1</sub>) and paedagogic competence (X<sub>2</sub>) together will be followed by an increase in teaching productivity (y) of 0.889 points.

**Keywords: Teacher Empowerment, Paedagogic Competence, Teaching Productivity**

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap Pascasarjana PTIQ Jakarta, email : [ahmadzain@ptiq.ac.id](mailto:ahmadzain@ptiq.ac.id)

<sup>2</sup> Dosen Tetap Pascasarjana PTIQ Jakarta, email: [edy11706@gmail.com](mailto:edy11706@gmail.com)

<sup>3</sup> Alumni Pascasarjana PTIQ Jakarta, Email: [kidam90@yahoo.com](mailto:kidam90@yahoo.com)

## PENDAHULUAN <sup>2</sup>

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. Dalam era global keunggulan suatu bangsa tidak dapat lagi mengandalkan pada sumber daya alam, melainkan harus pada sumber daya manusia, kualitas SDM menempati kedudukan lebih penting dibanding dengan sumber daya alam. (Sarnoto, 2017)

<sup>4</sup> Sumber daya manusia dalam hal ini guru 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. (Afnibar, 2005) Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru. (Sarnoto, 2012)

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. (Barlian, 2013) 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 perkembangan zaman. Pendidikan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul akan menjadikan sebuah bangsa mampu bersaing, bahkan menjadi pemenang di pentas persaingan global.(sarnoto, 2012)

## LANDASAN TEORI

### A. 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. (Wirawan, 2015)

Pendapat lain menyebutkan, seperti yang dikutip dari Rusli Syarif 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 merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu. (Yusuf, 1992) Menurut Blocher, Chen, Lin dalam Suparno Eko Widodo, 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 Badriah (Badriah, 2015), 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 Widodo, (Widodo, 2015) 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 tinggi. (Widodo, 2015)

Terdapat tiga jenis kategori produktivitas dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, yaitu (Poniman & Hidayat, 2015):

- 1) Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang sama.
- 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 Widodo, (Widodo, 2015) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil

7 (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 di kelas lebih banyak atau lebih baik. Sedangkan efektifitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran dapat dicapai atau tidak. (Sarnoto, 2017)

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. Hakekat Pemberdayaan Guru**

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. (Daft, 2008) 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 karyawan bertindak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya, empat elemen tersebut yaitu:

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.(Hellriegel & Jr, 2011)

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.(Foy, 1994) 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(Luthans, 2011a). Lebih lanjut dia menjelaskan, dengan pemberdayaan dapat mengubah organisasi yang stagnan menjadi lebih vital dengan menciptakan tujuan bersama diantara karyawan, mendorong kolaborasi yang lebih besar, dan yang paling penting memberi nilai tambah bagi pelanggan.(Luthans, 2011b) 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.(Sarnoto, 2017)

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.(Covey, 1992)

Berkenaan dengan pemberdayaan Dessler menyatakan bahwa *empowerment to improve their effectiveness*.(Desler, 2000) 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*.(Janasz et al., 2006)

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.

### c. Hakekat Kompetensi Paedagogik

Dalam bahasa Inggris istilah kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi. (Echols & Shadily, 2006) Dalam kamus besar bahasa Indonesia kompetensi dijelaskan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu. (Nasional, 2002) Kompetensi juga dimaknai sebagai perpaduan unsur pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. (Mulyasa, 2005) Uzer Usman mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. (Usman, 2008) Lebih jelas lagi pengertian kompetensi 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 lingkungannya. (Sarnoto, 2017)

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 pekerjaan (Sagala, 2009). Kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. 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.

Menurut *Littrell* kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek. (Litrell, 1984) Sedangkan menurut Stephen J. Kenezovich, kompetensi adalah kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. (Kenezovich, n.d.) 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.

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 pelaksanaan



pembelajaran, prestasi akademik, pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan pengalaman organisasi. (Sarnoto, 2013)

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. (Colquitt et al., 2013) Colquitt berpendapat bahwa: *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.* (Colquitt et al., 2013)

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.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Mengajar

Untuk mengetahui apakah teori Produktivitas Mengajar (Y) yang telah dikemukakan terdahulu dapat dipengaruhi oleh Supervisi Akademik atau tidak, dapat dilihat dari hasil penelitian berikut ini, dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Mengajar SMP di Kabupaten Bogor. Hubungan ini dinyatakan dengan persamaan:

$$\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$$

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai  $p = 0,000$ . Karena nilai  $p < 5\%$  berarti hipotesis nol ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dengan Produktivitas Mengajar adalah sangat kuat/signifikan. Artinya terdapat pengaruh positif Pemberdayaan Guru terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung. Selanjutnya karena koefisien korelasi  $r = 0,740$  maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasinya sebesar  $R^2 = 0,548$  yang berarti bahwa 54,8 % variansi Produktivitas Mengajar dipengaruhi oleh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah SMP di Komisariat parung melalui persamaan regresi :  $\hat{Y} = 44,716 + 0,677X_1$ .

Dengan kata lain kontribusi Pemberdayaa Guru Oleh Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Kabupaten Bogor sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti motivasi guru, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

### 2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar

Uji hipotesis yang kedua, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung. Pengaruh ini dinyatakan dengan persamaan:

$$\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$$

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai  $p = 0,00$ . Karena nilai  $p < 5\%$  berarti hipotesis nol ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara Kompetensi Paedagogik dengan Produktivitas Mengajar adalah signifikan. Artinya terdapat pengaruh positif antara Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung. Besarnya kontribusi pengaruh Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar didapat  $R^2 = 0,459$  yang berarti bahwa 45,9% variansi Produktivitas Mengajar dipengaruhi oleh Kompetensi Paedagogik Guru SMP di Komisariat Parung melalui persamaan regresi:  $\hat{Y} = 24,442 + 0,788X_2$

Dengan kata lain kontribusi Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Kabupaten Bogor sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% oleh karena faktor lainnya.

### 3. Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Terhadap Produktivitas Mnegajar.

Berdasarkan tabel analisis variansi di atas, ternyata diperoleh nilai  $p$  (sig.) = 0,000, nilai ini lebih kecil dari 5%, maka hipotesis nol ditolak, hal ini berarti bahwa koefisien regresi di atas sangat signifikan. Selanjutnya analisis korelasi Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis korelasi terhadap pasangan-pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi  $r$  product-moment sebesar 0,791. Artinya terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung. Selanjutnya karena koefisien korelasi  $r = 0,791$  maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasinya sebesar  $R^2 = 0,625$  yang berarti bahwa 62,5% variansi Produktivitas Mengajar dipengaruhi oleh Pemberdayaan guru dan Kompetensi Paedagogik Guru SMP di Komisariat Parung melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,791 + 0,476X_1 + 0,413X_2$ .

Dengan kata lain kontribusi Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik terhadap Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung adalah sebesar 62,5%, sedangkan sisanya oleh karena faktor lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis disimpulkan bahwa Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dengan Produktivitas Mengajar Guru SMP di Komisariat Parung. Pengaruh yang positif antara Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik dengan produktivitas mengajar, ini menunjukkan bahwa Produktivitas Mengajar akan meningkat jika Pemberdayaan Guru dan Kompetensi Paedagogik Guru SMP di Komisariat Parung ditingkatkan.

## KESIMPULAN

- a. 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* ( $r_{y_1}$ ) 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.
- b. 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.
- c. 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.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afnibar. (2005). *Memahami Profesi dan Kinerja Guru*. Jakarta: The Minangkabau Foundation.
- Badriah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Barlian, I. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (1992). *Principle-Centered Leadership*. New York: Simon & Schuter.
- Daft, R. L. (2008). *Management*. USA: Thomson South-Western.
- Desler, G. (2000). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2006). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Foy, N. (1994). *Empowering People at Work*. London: Grower Publishing Company.
- Hellriegel, D., & Jr, J. W. S. (2011). *Organizational Behavior*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Janasz, S. C. De, Dowd, K. O., & Schneider, B. Z. (2006). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Kenezeevich, S. J. (n.d.). *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publishe.
- Litrell, J. (1984). *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc.
- Luthans, F. (2011a). *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*. USA: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011b). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Nasional, D. P. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poniman, F., & Hidayat, Y. (2015). *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- sarnoto, A. Z. (2012). konsepsi politik pendidikan. *Jurnal Educhild*, 1(1), 30–40. <https://educhild.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPSBE/article/viewFile/1622/1597>
- Sarnoto, A. Z. (2012). Konsepsi Pendidik Yang Ideal Perspektif Al-Qur'an. *Profesi*, 1(2), 1–7.
- Sarnoto, A. Z. (2013). Implikasi Teologis Profesi Guru Dalam Pendidikan. *Madani Institute*, 2(2), 1–7. <https://jurnalmadani.or.id/index.php/madaniinstitute/article/view/106>
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Madani Institutte*, 6(2). <https://www.scribd.com/doc/97542011/Sumber-Daya-Manusia-Dalam->

Pendidikan

Usman, M. U. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

Yusuf, B. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Gafindo Persada.

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

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://garnismanis.blogspot.com">garnismanis.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://lukman-tn07.blogspot.com">lukman-tn07.blogspot.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://maidun-gleekapay.blogspot.com">maidun-gleekapay.blogspot.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://puslit.kemsos.go.id">puslit.kemsos.go.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.repository.ptiq.ac.id">www.repository.ptiq.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.ubb.ac.id">repository.ubb.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal.iainbengkulu.ac.id">ejournal.iainbengkulu.ac.id</a> Internet Source	1%

9	<a href="http://naufalikram.blogspot.com">naufalikram.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://ejournal.unis.ac.id">ejournal.unis.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 34 words

Exclude bibliography  On