II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya menururt mulyasa, (2007 : 75) meliputi hal-hal pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum / silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya yang dapat diamati melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

2.1.1 Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Sanjaya (2008:17) diartikan "perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan berupa pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak". Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan. Suatu kompetensi ditunjukan dengan penampilan atau unjuk kerja yang dapat

dipertanggungjawabkan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Menurut Syah dalam Sugeng, (2005:2), “kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak”. Kompetensi guru dapat berdasarkan pada bakat, pengetahuan, pengalaman dan pendidikan sebagai usaha secara berencana yang sistematis melalui berbagai program.

Berdasarkan pengertian di atas kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Pengertian kompetensi guru adalah suatu hal yang menggambarkan kemampuan seorang guru baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Sedangkan menurut Sagala (2005:149), kompetensi adalah performansi yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan mencakup proses berpikir, nilai, dan mengamil keputusan. Guru dikatakan kompeten jika ia menguasai dan memiliki kecakapan keguruan, ditandai dengan keahliannya selaras dengan tuntutan bidang ilmu yang menjadi tangungjawabnya. Kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran, penyampaian materi pembelajaran, dan kepribadiannya diharapkan semakin meningkat, sehingga mampu membangun suasana pembelajaran yang produktif, kreatif, dan inovatif. Suatu pembelajaran yang mampu meningkatkan mutu lulusan. Karenanya,

kemampuan didaktis menjadi titik sentral pembelajaran dan perlu terus dikembangkan secara profesional.

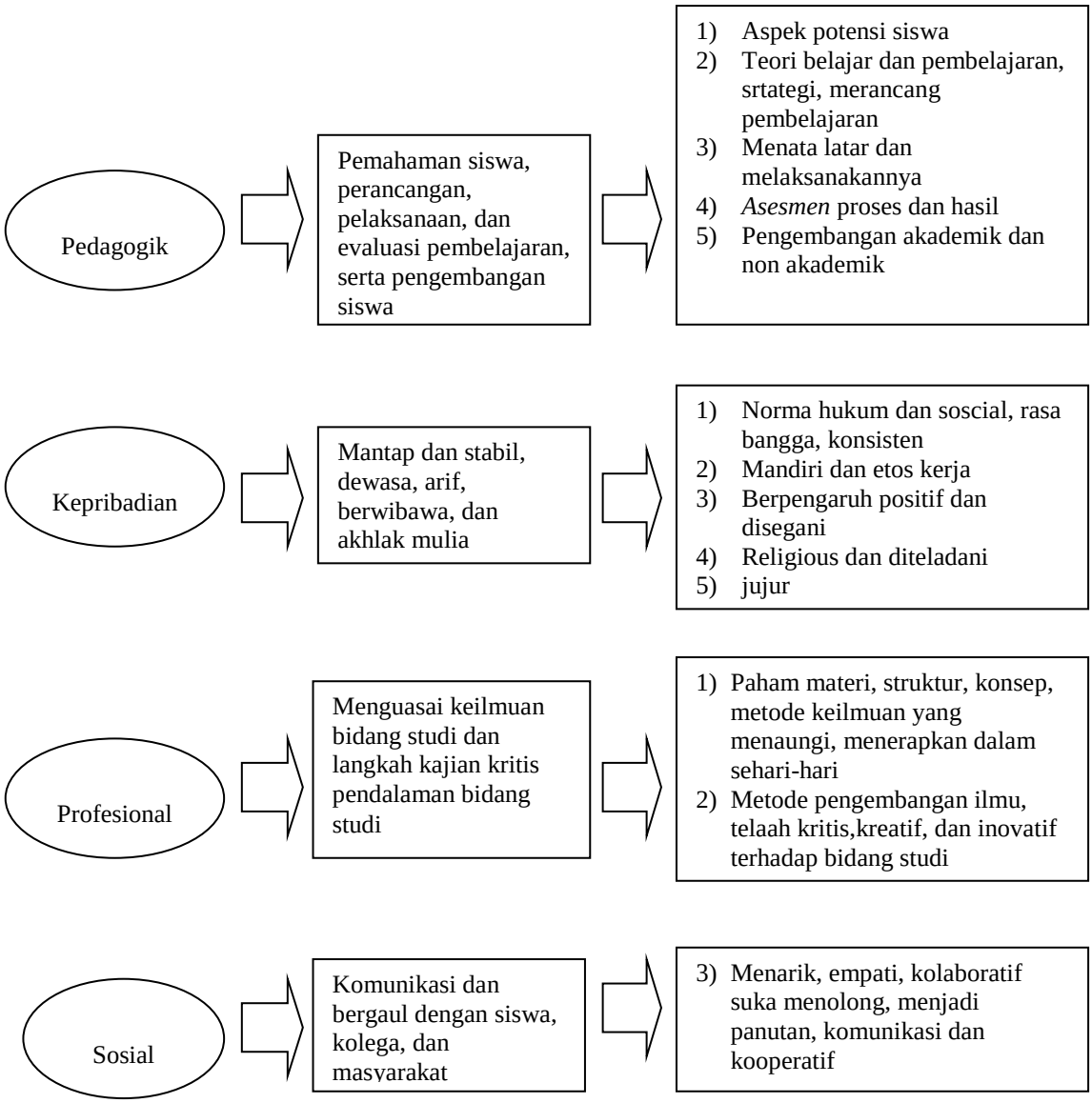
Mengacu pada beberapa pengertian kompetensi di atas, kompetensi dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (kewenangan) seorang guru yang dilandasi penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berupa kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran baik perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

2.1.1.1 Jenis Kompetensi Guru

Guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan merupakan komponen utama yang harus memiliki sejumlah kompetensi yang mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan penilaian serta melaksanakan program tindak lanjut berupa pengayaan mau pun perbaikan melalui pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan, sehingga siswa menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan.

Guru sebagai pelaku otonomi kelas memiliki wewenang untuk melakukan reformasi kelas dalam rangka melakukan perubahan perilaku siswa dan sekaligus sebagai model panutan para siswa dituntut memiliki kompetensi yang paripurna, yang menurut Hanafiah (2009: 104) meliputi 4 kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompentensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Keempat kompetensi tersebut dapat dikelompokan menjadi sepuluh kemampuan dasar guru menurut Darmadi (2009:31) yaitu kemampuan:1) mengembangkan kepribadian, 2) menguasai landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pelajaran, 4) menyusun program, 5) melaksanakan program, 6) menilai, 7) menyelenggara-kan program bimbingan, 8) menyelenggarakan administrasi, 9) berinteraksi dengan teman sejawat dan msyarakat, dan 10) menyelenggarakan pendidikan. Secara terperinci masing-masing aspek dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kompetensi Guru

2.1.1.2 Kompetensi Pedagogik Guru PAI

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan siswa, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap siswa, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pedagogik berarti ilmu dan seni mengajar anak-anak yang berarti ilmu mendidik anak. Dengan demikian kompetensi pedagogik ilmu mengajar yang memberikan prinsip-prinsip tentang cara-cara menyampaikan bahan pelajaran, sehingga dikuasai dan dimiliki oleh siswa, (Sukarman, 2003:9).

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Sedangkan menurut pengertian Yunani, pedagogik adalah ilmu menuntun anak yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. Direktorat Ketenagaan Dirjen Dikti dan Direktorat Profesi Pendidik dalam Kunandar (2007:77) mengklasifikasikan kompetensi pedagogik atas sub kompetensi seperti berikut.

> Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Kompetensi ini terdiri dari Sub Kompetensi ; (1) Memahami siswa secara mendalam; (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran; (3) Melaksanakan pembelajaran; (4) Merancang dan melaksankan evaluasi pembelajaran; (5) Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

Kompetensi pedagogik yang dimaksud yakni antara lain kemampuan pemahaman tentang siswa secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang siswa meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak sedangkan Pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Menurut Surya (2006: 175) bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan siswa dalam pengajaran yang meliputi: (1) pemahaman tentang siswa; (2) pemahaman landasan kependidikan; (3) pengembangan kurikulum; (4) perancang pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) evaluasi hasil belajar; dan (7) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa pada aspek perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Sebagai mata pelajaran di sekolah, Pendidikan Agama Islam (PAI) seperti termuat dalam Permendiknas No 22 tahun 2006 tentang Standar Isi. Menurut ketentuan tersebut disebutkan bahwa cakupan mata pelajaran tersebut adalah untuk

membentuk siswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama. Secara lengkap kompetensi pedagogik guru seperti tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 Tanggal 14 Mei 2007 tentang Standar Kompetensi Pedagogik guru berikut ini:

Tabel 2.1 Standar Kompetensi Pedagogik Guru

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru
1	Menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	a) Memahami karakteristik siswa yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. b) Mengidentifikasi potensi siswa dalam mata pelajaran yang diampu c) Mengidentifikasi bekalajar awal siswa dalam mata pelajaran yang diampu d) Mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dalam mata pelajaran yang diampu
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	a) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. b) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	a) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. b) Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu c) Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu d) Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran e) Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik siswa f) Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	a) Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik b) Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran c) Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan d) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan e) Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh f) Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	a) Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong siswa mencapai prestasi secara optimal b) Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi siswa, termasuk kreativitasnya
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa	a) Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis siswa untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada siswa untuk ambil bagian, (c) respons siswa terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons siswa, dan seterusnya.
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	a) Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. b) Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu c) Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar d) Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar e) Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan mengunakan berbagai instrumen. f) Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan g) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	a) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar b) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan c) Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan d) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	a) Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. b) Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu

Sumber : Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 Tanggal 14 Mei 2007

Kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa, menurut E. Mulyasa (2007:24) sekurang-kurangnya meliputi komponen dalam Standar Proses Pendidikan:

1. Perencanaan Proses Pembelajaran, perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

2. Pelaksanaan Proses Pembelajaran: Berikut ini syarat-syarat terlaksananya suatu proses pembelajaran. 1) Rombongan belajar, jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar adalah: untuk SMA/MA : 32 peserta didik, 2) Beban kerja minimal guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan; 3) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada 1) di atas adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu; 4) buku teks pelajaran yang akan digunakan oleh sekolah/madrasah dipilih melalui rapat guru dengan pertimbangan komite sekolah/madrasah dari buku-buku teks pelajaran yang ditetapkan oleh menteri; 5) rasio buku teks pelajaran untuk peserta didik adalah 1 : 1 per mata pelajaran; 6) selain buku teks pelajaran, guru menggunakan buku panduan guru, buku pengayaan, buku referensi dan sumber belajar lainnya; 7) guru membiasakan peserta

didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan sekolah/madrasah.

3. Penilaian hasil pembelajaran, penilaian dilakukan oleh pendidik terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematik, dan terprogram dengan menggunakan tes dalam bentuk tertulis atau lisan, dan nontes dalam bentuk pengamatan kerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan standar penilaian pendidikan dan panduan penilaian kelompok mata pelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik pada dasarnya merupakan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran baik perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

2.1.1.3 Kompetensi Guru PAI dalam Pembelajaran

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan pembelajaran dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merencanakan, merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Di samping itu kedudukan guru dalam proses pembelajaran juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi, sedangkan menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan/materi pelajaran yang akan disajikan.

Guru merupakan profesi yang dalam jabatannya atau pekerjaannya memerlukan keahlian khusus, yang mempunyai tugas profesi yaitu: mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan guru yang memiliki kompetensi, sehingga diharapkan guru mampu berkompetisi dan bekerja secara profesional. Guru pada hakekatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa, bahkan keberadaan guru merupakan faktor yang tidak mungkin digantikan oleh komponen apapun.

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa “jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional”. Untuk itu kompetensi guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional. Kompetensi pedagogik pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Sedangkan tujuan umum PAI adalah untuk mencapai kwalitas yang disebutkan oleh al-Qur'an dan hadits sedangkan fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003.

Guru mata pelajaran PAI harus mampu berpikir dan bertindak secara professional dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu. Layanan pembelajaran yang bermutu tersebut dapat dicapai melalui strategis pembelajaran yang inovatif dan kreatif, penilaian yang berkelanjutan, dan kegiatan yang mendorong partisipasi siswa, memperhatikan perkembangan siswa dan memberikan layanan bimbingan bagi siswa yang bermasalah.

Guru sebagai pemegang otonomi kelas atau pelaku reformasi kelas dapat melaksanakan peranannya sebagai pendidik, pengajar, pemimpin, supervisor dan administrator, sebagaimana dinyatakan oleh Hanafiah (2009: 110) sebagai berikut: Guru sebagai pendidik, guru melakukan inovasi dan perubahan lingkungan kelasnya, dengan memahami, mengarahkan, mengembangkan siswa dalam aspek intelektual, moral, emosional, dan yang memiliki fungsi mengajar, guru sebagai pengajar, transmisi dan transformasi sistem nilai kepada siswa, sebagai pemimpin guru dalam kelasnya menciptakan atmosfir kelas yang ilmiah, agamis, dan menyenangkan, sebagai supervisor merupakan sosok yang profesional, dengan bersikap kooperatif untuk membantu mitra kerja dalam meningkatkan kompetensinya, baik dalam wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sebagai administrator, secara otonom berperan sebagai administrator yaitu bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan menentukan tindak lanjut kegiatan proses pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran guru dalam kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mata pelajaran PAI dalam mengelola pembelajaran siswa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selaku pendidik, pengajar, pemimpin, pembina, dan administrator mempunyai peran yang sangat strategis dalam proses pendidikan yang mengarah pada misi PAI yaitu terbentuknya manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2.1.2 Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)

2.1.2.1 Karakteristik Mata Pelajaran PAI

Setiap mata pelajaran memiliki ciri khas atau karakteristik tertentu yang dapat membedakannya dengan mata pelajaran lainnya. Begitu juga halnya mata pelajaran PAI, khususnya di SMK. Adapun karakteristik mata pelajaran PAI di SMK (PP 19/2005 Pasal 7) adalah sebagai berikut:

1. PAI merupakan mata pelajaran yang dikembangkan dari ajaran-ajaran pokok(dasar) yang terdapat dalam agama Islam, sehingga PAI merupakan bagianyang tidak dapat dipisahkan dari ajaran Islam.
2. Ditinjau dari segi muatan pendidikannya, PAI merupakan mata pelajaran pokok yang menjadi satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dengan mata pelajaran lain yang bertujuan untuk pengembangan moral dan kepribadian peserta didik. Semua mata pelajaran yang memiliki tujuan

tersebut harus seiring dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh mata pelajaran PAI.

3. Diberikannya mata pelajaran PAI, khususnya di SMK, bertujuan untuk terbentuknya peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt., berbudi pekerti yang luhur (berakhlak yang mulia), dan memiliki pengetahuan yang cukup tentang Islam, terutama sumber ajaran dan sendi-sendi Islam lainnya, sehingga dapat dijadikan bekal untuk memelajari berbagai bidang ilmu atau mata pelajaran tanpa harus terbawa oleh pengaruh-pengaruh negatif yang mungkin ditimbulkan oleh ilmu dan mata pelajaran tersebut.
4. PAI adalah mata pelajaran yang tidak hanya mengantarkan peserta didik dapat menguasai berbagai kajian keislaman, tetapi PAI lebih menekankan bagaimana peserta didik mampu menguasai kajian keislaman tersebut sekaligus dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari di tengah-tengah masyarakat. Dengan demikian, PAI tidak hanya menekankan pada aspek kognitif saja, tetapi yang lebih penting adalah pada aspek afektif dan psikomotornya.
5. Secara umum mata pelajaran PAI didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang ada pada dua sumber pokok ajaran Islam, yaitu al-Quran dan al-Sunnah/al-Hadits Nabi Muhammad Saw. (dalil *naqli*). Dengan melalui metode Ijtihad (dalil *aqli*) para ulama mengembangkan prinsip-prinsip PAI tersebut dengan lebih rinci dan mendetail dalam bentuk fiqih dan hasil-hasil ijtihad lainnya.

6. Prinsip-prinsip dasar PAI tertuang dalam tiga kerangka dasar ajaran Islam, yaitu aqidah, syariah, dan akhlak. Aqidah merupakan penjabaran dari konsep *iman*; syariah merupakan penjabaran dari konsep *islam*, syariah memiliki dua dimensi kajian pokok, yaitu ibadah dan muamalah, dan akhlak merupakan penjabaran dari konsep *ihsan*. Dari ketiga prinsip dasar itulah berkembang berbagai kajiaan keislaman (ilmu-ilmu agama) seperti Ilmu Kalam (Theologi Islam, Ushuluddin, Ilmu Tauhid) yang merupakan pengembangan dari aqidah, Ilmu Fiqih yang merupakan pengembangan dari syariah, dan Ilmu Akhlak (Etika Islam, Moralitas Islam) yang merupakan pengembangan dari akhlak, termasuk kajian-kajian yang terkait dengan ilmu dan teknologi serta seni dan budaya yang dapat dituangkan dalam berbagai mata pelajaran di SMK.
7. Tujuan akhir dari mata pelajaran PAI di SMK adalah terbentuknya peserta didik yang memiliki akhlak yang mulia (budi pekerti yang luhur). Tujuan ini yang sebenarnya merupakan misi utama diutusnya Nabi Muhammad Saw. di dunia. Dengan demikian, pendidikan akhlak (budi pekerti) adalah jiwa dari pelajaran PAI. Mencapai akhlak yang *karimah* (mulia) adalah tujuan sebenarnya dari pendidikan. Hal ini tidak berarti bahwa pendidikan Islam tidak memerhatikan pendidikan jasmani, akal, ilmu, ataupun segi-segi praktis lainnya, tetapi maksudnya adalah bahwa pendidikan Islam memerhatikan segi-segi pendidikan akhlak seperti juga segi-segi lainnya. Peserta didik membutuhkan kekuatan dalam hal jasmani, akal, dan ilmu, tetapi mereka juga membutuhkan pendidikan budi pekerti, perasaan, kemauan, cita rasa, dan kepribadian. Sejalan dengan konsep ini maka

semua mata pelajaran atau bidang studi yang diajarkan kepada peserta didik haruslah mengandung muatan pendidikan akhlak dan setiap guru haruslah memerhatikan akhlak atau tingkah laku peserta didiknya.

8. PAI merupakan mata pelajaran wajib yang harus diikuti oleh setiap peserta didik, terutama yang beragama Islam, atau bagi yang beragama lain yang didasari dengan kesadaran yang tulus dalam mengikutinya.

Mata pelajaran PAI di SMK pada khususnya yang dapat dikembangkan oleh para guru PAI dengan variasi-variasi tertentu, selama tidak menyimpang dari karakteristik umum ini. Dengan berpedoman kepada panduan ini, para guru PAI atau sekolah diharapkan dapat melakukan pengembangan silabus mata pelajaran PAI di SMK dengan mudah dan variatif.

Sedangkan pembelajaran PAI dapat dilakukan secara terpadu, meliputi: *Keimanan*, memberikan peluang kepada peserta didik untuk mengembangkan pemahaman adanya Allah SWT sebagai sumber kehidupan makhluk sejagat; *Pengamalan*, memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mempraktikkan dan merasakan hasil-hasil pengamalan ibadah dan akhlak dalam menghadapi tugas-tugas dan masalah dalam kehidupan; *Pembiasaan*, memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk membiasakan akhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam dan budaya bangsa dalam menghadapi masalah kehidupan; *Rasional*, usaha memberikan peranan pada rasio (akal) peserta didik dalam memahami dan membedakan berbagai bahan ajar dalam materi pokok serta kaitannya dengan perilaku yang baik dan yang buruk dalam kehidupan duniawi; *Emosional*, upaya menggugah perasaan (emosi) peserta didik dalam menghayati perilaku yang

sesuai dengan ajaran agama dan budaya bangsa; *Fungsional*, menyajikan bentuk semua materi pokok (Al Quran, Keimanan, Ibadah/Fiqih, Akhlak), dari segi manfaatnya bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari dalam arti luas; dan *Keteladanan*, yaitu menjadikan figur guru pendidikan agama dan non–agama serta petugas sekolah lainnya maupun orang tua peserta didik, sebagai cermin manusia berkepribadian agama.

2.1.2.2 Konsep Umum Perencanaan dan Desain Pembelajaran PAI

Perencanaan merupakan kegiatan menentukan tujuan dan merumuskan serta mengatur pendayagunaan sumber-sumber daya: informasi, finansial, metode dan waktu yang diikuti dengan pengambilankepustusan serta penjelasannya tentang pencapaian tujuan, penentuan kebijakan, penentuan program, penentuan metode-metode dan prosedur tertentu dan penentuan jadwal pelaksanaan program. Suryosubroto (2009: 22) mendifinisikan “Perencanaan pengajaran dalam arti luas adalah suatu penerapan yang rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan murid dan masyarakat”. Dengan kata lain, perencanaan pembelajaran adalah suatu proses yang dilakukan oleh guru dalam membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar serta mencapi tujuan pengajaran yang telah ditetapkan dengan langkah-langkah penyusunan ateri pelajaran, pemanfaatan media pengajaran, penggunaan metode dan pendekatan pengajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Desain pembelajaran adalah praktek penyusunan media teknologi komunikasi dan isi untuk membantu agar dapat terjadi transfer pengetahuan secara efektif antara guru dan peserta didik. Proses ini berisi penentuan status awal dari pemahaman peserta didik, perumusan tujuan pembelajaran, dan merancang "perlakuan" berbasis-media untuk membantu terjadinya transisi. Idealnya proses ini berdasar pada informasi dari teori belajar yang sudah teruji secara pedagogis dan dapat terjadi hanya pada siswa, dipandu oleh guru, atau dalam latar berbasis komunitas. Hasil dari pembelajaran ini dapat diamati secara langsung dan dapat diukur secara ilmiah atau benar-benar tersembunyi dan hanya berupa asumsi.

Desain pembelajaran merupakan proses untuk menentukan metode pembelajaran apa yang paling baik dilaksanakan agar timbul perubahan pengetahuan dan ketrampilan pada diri pemelajar ke arah yang dikehendaki atau dapat berupa rencana tindakan yang terintegrasi meliputi komponen tujuan, metode dan penilaian untuk memecahkan masalah atau memenuhi kebutuhan. Desai juga dapat berupa proses untuk merinci kondisi untuk belajar, dengan tujuan makro untuk menciptakan strategi dan produk, dan tujuan mikro untuk menghasilkan program pelajaran atau modul.

Menurut Suryosubroto (2009: 22), perencanaan memiliki arti penting sebagai berikut:

1. Diharapkan tumbuhnya suatu pengarahan kegiatan dengan adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan.

2. Dapat dilakukan suatu perkiraan (*fore casting*) terhadap hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui, mengenai potensi-potensi dan prospek-prospek perkembangan, juga tentang hambatan-hambatan dan risiko-risiko yang mungkin dihadapi.
3. Memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara terbaik (*the best alternatif*) atau kesempatan memilih kombinasi cara yang terbaik (*the best combination*)
4. Dilakukan penyusunan skala prioritas, memilih urutan-urutan dari segi pentingnya suatu tujuan, sasaran maupun kegiatan usahanya.
5. Ada suatu alat pengukur atau standar untuk mengadakan pengawasan atau evaluasi kinerja usaha atau organisasi, termasuk pendidikan.

2.1.3 Motivasi Kerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata Latin *"Motive"* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkanorganism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan. W.H. Haynes dan J.L Massie dalam Manulang (2001:165) mengatakan "*motive is a something within the individual which incities him to action*". Pengertian ini senada dengan pendapat The Liang Gie bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

Sardiman (2004: 73) mengemukakan *motif* diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. *Motif* dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subyek utuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak seseoarang menjadi aktif untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja menurut Uno (2007:71) adalah salah salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi tergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Sehingga motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakan guru agar berperilaku mereka dapat diarahkan dalam upaya yang nyata untuk mencapai tujuan. Secara definisi operasional motivasi kerja adalah dorongan dari diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang melalui perubahan energi dalam diri sesorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengaan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan tersebut menurut Uno (2007:63) mengandung tiga pengertian utama yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu, (2) motivasi ditandai dengan adanya rasa (*feeling)* afeksi seseorang, (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Berdasarkan pada beberapa pandangan di atas, ada tiga unsur dari motivasi adalah (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsur upaya merupakan

ukuran intensitas, dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya, maka orang tersebut mencoba sekuat mungkin agar mengahasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan tujuan organisasi adalah kejelasan tentang tujuan yang akan dicapai. Dengan kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk mencapai tujuan organisasi maka makin mudah seseorang secara personal untuk memahaminya. Unsur terakhir adalah kebutuhan, kebutuhan adalah kondisi internal yang menyebabkan hasil –hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan individu untuk mencapainya.

Menurut teori di atas, bahwa seseorang akan merasa senang terhadap sesuatu apabila yang bersangkutan menyenangi kegiatan itu, maka akan termotivasi melakukan kegiatan tersebut. Motivasi merupakan kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada seseorang untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut. Motivasi artinya dorongan, sebab atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar.

Dalam kaitan ini berarti ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Manusia merupakan makhluk yang memiliki daya gerak dari dalam dirinya yang disebut dengan motivasi.

> Menurut Ahmadi (2003: 193) motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Artinya dengan didasari atas pemenuhan kebutuhanya, maka seseorang akan terpacu untuk melakukan sesuatu usaha sehingga pada akhirnya akan dapat memenuhi apa yang dibutuhkannya dan terwujud dalam bentuk perilaku tertentu.

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan berupa adanya perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan melalui kemampuan dalam menentukan tindakan yang hendak dicapai. Motivasi merupakan keadaan internal organisme (baik manusia atau hewan) yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti memberikan energi untuk bertingkah laku secara terarah.

Sementara itu Sudjana, dkk. (2001: 143), sependapat dengan Muhibbin dan Sardiman, bahwa keberhasilan bekerja seorang guru tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya, tetapi juga ditentukan oleh minat, perhatian, dan motivasinya, sering ditemukan seseorang yang mempunyai kemampuan tinggi gagal dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, maka motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang, di samping kemampuan, bakat, minat dan perhatian seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan tertentu.

Berapa faktor yang dapat menimbulkan motivasi antara lain diantaranya:

> Mc Clelland dalam Uno (2007: 9), mengemukakan teorinya bahwa: keinginan kuat dari seseorang yang pada akhirnya terwujud dalam tindakan yang dilakukannya adalah merupakan bentuk dari kebutuhan berprestasi. Menurutnya terdapat tiga faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi yaitu: (1) perintah yang diberikan kepada seseorang, (2) tugas yang diberikan kepada seseorang dan diminta untuk menampilkannya, (3) kesuksesan atau kegagalan dari pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk berusaha dengan berbagai cara guna mencapai prestasi kerja yang tinggi. Mereka akan masuk sekolah untuk memberikan pelajaran dengan baik dan bersemangat, akan membaca buku-buku pelajaran dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sekolah kepadanya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang diinginkannya. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi jika menghadapi kesulitan di dalam pekerjaannya akan berusaha keras untuk mengatasinya, baik melalui sendiri, berdiskusi dengan teman, bertanya kepada orang lain yang dipandang menguasainya, ataupun bertanya kepada kepala sekolah. Sebaliknya bagi guru yang rendah motivasi kerjanya, maka semangat bersaing dan bekerja keras dimungkinkan tidak akan muncul, karena mereka lebih senang menyerah kepada nasib atau bersifat untung-untungan.

Rendahnya motivasi kerja juga menyebabkan kurangnya semangat dan kegigihan dalam bekerja. Guru yang kuat pengharapannya untuk sukses akan bekerja lebih giat jika dibandingkan dengan guru yang hanya mencoba menghindari kegagalan. Pengharapan untuk sukses akan mendorong mereka untuk mencapai nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang hanya sekedar menggugurkan pekerjaannya. Guru yang mempunyai motivasi untuk bekerja cenderung untuk melakukan tindakan akademis yang bermakna dan berfaedah serta untuk mendapatkan keuntungan akademis sebagaimana yang diharapkan.

Secara konseptual motivasi berkaitan erat dengan prestasi. Dengan kata lain, bekerja yang dilandasi dengan motivasi yang kuat diharapkan mampu menghasilkan prestasi yang lebih baik dari pada guru yang memiliki motivasi

kerja yang rendah. Jadi motivasi kerja merupakan tanggapan (respon) kognitif ataupun intelektual yang melibatkan usaha untuk membuat seseorang melakukan aktivitas, memahami informasi, dan menghubungkannya dengan pengetahuan sebelumnya.

Winkel (2001: 150), berpendapat motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri guru yang menimbulkan kebiasaan belajar, menjamin kelangsungan belajar dan memberikan arah pada kegiatan demi mencapai suatu tujuan. Motivasi untuk bekerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk kerja. Penemuan-penemuan penelitian menunjukkan bahwa hasil pekerjaan umumnya meningkat jika motivasi kerjanya baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya pada suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi maka pekerjaan tersebut akan terasa berat.

Jika guru mata pelajaran PAI mempunyai keinginan untuk berhasil dalam mendidik siswa, maka guru tersebut akan tekun dan bersemangat dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Keinginan tersebut juga yang mendorong guru untuk memilih kegiatan yang penting dan relevan agar dapat memenuhi keinginan dan akan mengabaikan kegiatan yang tidak relevan dengan tujuannya. Motivasi berfungsi untuk: (1) menyediakan kondisi yang optimal, (2) menggiatkan semangat kerja guru, (3) menimbulkan atau menggugah guru untuk mengajar dengan baik, (4) mengikat perhatian guru (5) memberikan insentif bagi guru yang berprestasi.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak/dorongan psikis di dalam diri guru maupun dari luar diri guru yang menimbulkan kondisi psikologis yang

mendorong seseorang melakukan kebiasaan bekerja, menjamin kelangsungan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan demi mencapai suatu tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut. Ditunjukan dari dimensi internal dengan indikator: tanggung jawab guru, melaksanakan tugas, memiliki tujuan, ada umpanbalik, senang dalam bekerja, bekerja lebih unggul, dan mengutamakan prestasi kerja, dan dari dimensi eksternal dengan indikator: memenuhi kebutuhan hidup dan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan, bekerja karena ada insentif, bekerja karena ingin perhatian teman dan atasan, Uno (2007: 73).

Memperhatikan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak/dorongan psikis di dalam diri guru maupun dari luar diri guru yang menimbulkan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan kebiasaan bekerja, menjamin kelangsungan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan demi mencapai suatu tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi, http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/ antara lain**:** (1) teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan); (2) Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi); (3) teori Clyton Alderfer (Teori ERG); (4) teori Herzberg (Teori Dua Faktor); (5) teori Keadilan; (6) Teori penetapan tujuan; (7) Teori Victor H. Vroom (teori Harapan); (8) teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku; dan (9) teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam Uno (2007: 40) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Acievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan :“ Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.”

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu : (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3. Teori Clyton Alderfer (Teori "ERG)

Teori Alderfer dalam Uno (2007: 43) dikenal dengan akronim "ERG" . Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = Existence (kebutuhan akan eksistensi), R = Relatedness (kebutuhanuntuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena "Existence" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; " Relatedness" senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "Growth" mengandung makna sama dengan "self actualization" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa : 1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya; 2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang

lebih rendah telah dipuaskan; dan 3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuasakan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg dalam Uno (2007: 43). Teori yang dikembangkannya dikenal dengan " Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau "pemeliharaan".

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan

sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: 1) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau, 2) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Uno (2007: 49).

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :1) harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya; 2) imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannnya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri; 3) imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; 4) peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai

6. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke dalam Uno (2007: 49) mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni : (a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; (b) tujuan-tujuan mengatur upaya; (c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan (d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Bagan berikut ini menyajikan tentang model instruktif tentang penetapan tujuan.

7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work And Motivation" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai " Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu.

8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut, Uno (2007: 40)

Dalam hal ini berlakulah apaya yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan.

9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model, dalam Uno (2007: 51).

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah : (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri; (b) harga diri; (c) harapan pribadi; (d) kebutuhaan; (e) keinginan; (f) kepuasan kerja; (g) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah : (a) jenis dan sifat pekerjaan; (b) kelompok kerja

dimana seseorang bergabung; (c) organisasi tempat bekerja; (d) situasi lingkungan pada umumnya; (e) sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.3.3 Fungsi dan Proses Motivasi

Motivasi pada seorang pekerja atau pegawai dalam hal ini guru memiliki beberapa fungsi menurut Hanafiah, (2009: 26) yaitu:

> Fungsi motivasi 1) merupakan alat pendorong terjadinya perilaku belajar; 2) merupakan alat untuk mempengaruhi prestasi belajar siswa; 3) merupakan alat untuk memberikan direksi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran; dan 4) alat untuk membangun sistem pembelajaran lebih bermakna.

Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari) untuk menemukan dan mencapat tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tersebut.

Perilaku mencari dapat merupakan perilaku yang aktif atau pun proaktif, mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, dapat pula merupakan perilaku yang lebih reaktif. Pada tahap ”dorongan-dorongan” dan tahap ”melakukan kegiatan” individu berada dalam situasi pilihan : tujuan-tujuan apa saja yang ingin dan diperkirakan dapat dicapai, yang diharapkan akan memenuhi kelompok kebutuhan apa saja.

Unjuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities), dengan kata lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang (Robins,2000

dalam Syamsuddin 2009: 1). Bila motivasi kerjanya rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Bila motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Dan bila motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya atau kemampuannya tidak ditingkatkan, maka unjuk kerjanya rendah.

Berdasarkan pendapat di atas fungsi motivasi kerja untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan/atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang tinggi. Sedangkan untuk motivasi kerja yang reaktif, cenderung menunggu upaya tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa bekerja.

2.1.3.4 Jenis Motivasi

Motivasi yang timbul pada diri seseorang didorong oleh dua faktor yang dominan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk kebutuhan, keinginan, emosi, dan ketertarikan. Sedangkan faktor eksternal adalah keadaan yang menjamin individu, sikap dan harapan dari orang lain terhadap dirinya, ganjaran dan ancaman. Selanjutnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi instrinsik adalah hal dan keadaan yang berdasarkan dari dalam diri guru sendiri yang dapat mendorongnya melakukan pekerjaan dalam hal ini mengajar,

termasuk dalam motivasi instrinsik guru adalah perasaan menyenangi materi yang akan diajarkan. Adapun motivasi *eksterinsik* adalah hal dan keadaan yang datang dari luar individu guru yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan. Pujian dan hadiah, peraturan atau tata tertib sekolah, upah atau gaji merupakan contoh konkret motivasi eksterinsik yang dapat mendorong guru untuk bekerja.

Motivasi dapat berasal dari dalam *(intrinsik)* dan dari luar diri seseorang *(ekstrinsik)*. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu yang didorong oleh faktor kepuasan dan ingin tahu yang kemudian disebut juga dengan motivasi intrinsik. Slameto (2005:170) disebutkan bahwa: secara umum jenis motivasi dibagi menjadi 2 yaitu: Motivasi instrinsik: motivasi yang datangnya secara alamiah atau murni dari sendiri sebagai wujud adanya kesadaran diri (*self awareness*) dari lubuk hati yang paling dalam, Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya disebabkan faktor-faktor dari luar, seperti adanya nasihat, hadiah (*reward*), kompetisi sehat, hukuman (*Punishment*) dan sebagainya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain.

Sedangkan Uno (2007: 73) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah motivasi intrinsik terdiri dari: tanggung jawab guru, melaksanakan tugas, memiliki tujuan, ada umpan balik, senang dalam bekerja, bekerja lebih unggul, mengutamakan prestasi kerja. Sedangkan ekstrinsik berupa: memenuhi kebutuhan hidup dan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan, karena ada insentif, bekerja karena ingin perhatian teman dan atasan.

2.1.3.5 Prinsip Motivasi

Berikut ini beberapa prinsip motivasi menurut Hanafiah, (2009: 27) adalah sebagai berikut: 1) Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan pengaruh lingkungan internal dan eksternal siswa, 2) Pengalaman belajar masa lalu yang sesuai dan dikaitkan dengan pengalaman yang baru akan menumbuh kembangkan motivasi, 3) Motivasi berkembang disertai pujian dari pada hukuman, 4) Motivasi instrinsik di dalam belajar akan lebih baik dari motivasi ekstrinsik meskipun keduanya saling menguatkan, 5) Motivasi berkembang diserta dengan tujuan yang jelas, 6) Motivasi berkembang jika disertai dengan implementasi keberagaman metode, 7) Bahan / bidang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan akan menumbuhkan motivasi, 8) Motivasi yang besar dapat mengoptimalkan potensi dan prestasi, 9) Gangguan emosi dapat menghambat terhadap motivasi, 10) Tinggi rendahnya motivasi berpengaruh terhadap gairah bekerja siswa, 11) Motivasi besar akan berpengaruh terhadap terjadinya proses pekerjaan secara aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.

Sedangkan cara memberikan motivasi pegawai menurut Nitisemitro dalam Ridwan (2004: 24). yaitu: 1) Upah yang layak dan adil, 2) Pemberian insentif, 3)Memperhatikan harga diri, 4) Memenuhi kebutuhan rohani, 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, 6) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, 7) Menimbulkan rasa aman, 8) Memperhatikan lingkungan, 9) Memperhatikan kesempatan, dan 10) Menciptakan persaingan sehat.

Motivasi kerja dapat berupa internal dorongan dari dalam diri berupa kesadaran guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mengadakan perubahan

tingkah laku sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan, maupun eksternal dorongan dari luar (kepala sekolah/pimpinan) melalui berbagai usaha antara lain pemberian penghasilan yang layak dan adil, pemberian insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai yang tepat, menimbulkan rasa aman, memperhatikan lingkungan, memperhatikan kesempatan, dan menciptakan persaingan sehat.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak/dorongan psikis di dalam diri guru maupun dari luar diri guru yang menimbulkan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan kebiasaan bekerja, menjamin kelangsungan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan demi mencapai suatu tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

2.1.4 Pemanfaatan Media

2.1.4.1 Pengertian Media

Kata media berasal dari bahasa latin dan merupakan bentuk jamak dari kata *medium* yang secara harafiah berarti perantara. Makna umum media pembelajaran adalah apa saja yung dapat menyalurkan informasi dari sumber informasi ke penerima informasi. Dalam proses komunikasi, media hanyalah satu dari tiga komponen yang harus ada, yaitu sumber informasi, penerima informasi dan media. Jika satu saja dari tiga kompanen ini tidak ada maka proses komunikasi tidak mungkin terjadi. (Prastati, 2001: 3).

Schramm dalam Arsyad (2002: 6) mendefinisikan media lebih khusus yaitu teknologi pembawa pesan (informasi) yang dapat dimanfaatkan untuk pembelajaran. Media adalah sarana fisik untuk menyampaikan isi/materi pembelajaran. Media apabila dipahami secara garis besar adalah manusia, materi, atau kejadian yang membangun kondisi yang membuat siswa mampu memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Secara lebih khusus, pengertian media dalam proses pembelajaran cenderung diartikan sebagai alat-alat grafis, photografis, atau elektronis untuk menangkap, memproses dan menyusun kembali informasi visual atau verbal.

Menurut *Association of Education and Communication Technology* atau *AECT* (1977) media adalah segala bentuk dari saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan atau informasi. Sejalan dengan batasan media menurut AECT, Heinnich menyatakan :

> *"A medium is a channel of communication. Derived from the Latin word meaning 'between', the return refers to anything that carries information between source and receiver. examples indude film, television, diagrams, printed materials. computers, and instructors. These are considered instructional media when they carry messages with on instructional purpose"*

Mengacu pada pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa medium sebagai perantara yang mengantar informasi antara sumber dan penerima. Termasuk media komunikasi yaitu televisi, film, bahan-bahan cetakan, diagram. foto, radio, rekaman audio, gambar yang diproyeksikan, dan sejenisnya. Apabila media itu membawa pesan atau informasi yang bertujuan instruksional atau mengandung maksud-maksud pembelajaran maka media itu disebut media pembelajaran.

Sudjana (2007: 1) menyatakan dalam ada dua aspek yang paling menonjol yakni mengajar dan media sebagai alat bantu mengajar, sehingga jelas bahwa media merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar dan tidak dapat dipisahkan dalam rangka pencapaian tujuan belajar.

Proses yang mutlak ada pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran, yaitu proses komunikasi, dengan kata lain kegiatan belajar mengajar melalui media terjadi bila ada komunikasi antara penerima pesan dengan sumber melalui media tersebut.

Sesuatu dapat dikatakan sebagai media pembelajaran apabila media tersebut digunakan agar informasi antara dua pihak nyata komunikator dan komunikan dapat tersampaikan dan dapat membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan saat merencanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Media pembelajaran adalah segala jenis sarana yang dapat diindera yang digunakan dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan pembelajaran. Media pendidikan digunakan karena memiliki nilai atau manfaat dalam proses belajar mengajar. Beberapa nilai praktis atau manfaat dari media pembelajaran ditulis oleh Hamalik (2004: 27) sebagai berikut :

1. Media pendidikan melampaui batas pengalaman pribadi siswa.
2. Media pendidikan melampaui batas ruangan kelas.
3. Media pendidikan memungkinkan terjadinya interaksi langsung antara siswa dan lingkungan.
4. Media pendidikan memberikan kesamaan dalam pengamatan.
5. Media pendidikan memberikan pengertian atau konsep yang sebenarnya secara realistis dan teliti.
6. Media pendidikan membangkitkan keinginan dan minat - minat yang
7. Media pendidikan membangkitkan motivasi dan perangsang kegiatan belajar.
8. Media pendidikan memberikan pengalaman yang menyeluruh.

Menurut Rahardjo (2004: 41) media merupakan wadah dari pesan yang oleh sumber atau penyalurnya ingin diteruskan kepada sasaran atau penerima pesan tersebut dan bahwa materi yang ingin disampaikan adalah pesan pembelajaran, dan bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah terjadinya proses belajar. Rahardjo mengklasifikasikan media menjadi tujuh kelompok yaitu (1) audio visual gerak, (2) media audio visual diam, (3) media audio semi gerak, (4) media visual gerak, (5) media visual diam, (6) media audio, dan (7) media cetak.

Masih sejalan dengan pemikiran di atas adalah pendapat Gagne dalam Sadiman (2003:34) menyatakan bahwa media adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan pembelajar yang dapat merangsangnya untuk belajar. Media Pembelajaran adalah alat, metode, tehnik yang digunakan dalam rangka lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan pembelajar dalam proses pembelajaran yang meliputi orang (*peoples*) berupa pesan (*messages*), bahan (*materials*), alat (*devices*), teknik (*tecniques*), dan lingkungan *(setting)*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan media pembelajaran adalah seberapa banyak jumlah dan frekuensi guru menggunakan alat atau sarana yang dimanfaatkan oleh guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa dalam proses belajar pembelajaran guna memperjelas pesan dan informasi yang disampaikan guru, mengarahkan dan meningkatkan perhatian siswa, serta mengefektifkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran berupa berupa pesan (*messages*), bahan (*materials*), alat (*devices*), teknik (*tecniques*), dan lingkungan *(setting)*.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Media Pembelajaran

Perkembangan teknologi membawa dampak positif pada perkembangan media pembelajaran. Hal ini memungkinkan seorang pembelajar dapat menggunakan media pembelajaran yang bervariatif dalam menyampaikan materi pelajaran.

Oemar Hamalik (2003: 51) membagi media pembelajaran menjadi:

1) Bahan-bahan cetakan atau bacaan: buku, modul, komik, majalah, buletin, folder, famlet,dll.
2) Alat-alat audio visual, terdiri dari:
   a. Media pembelajaran tanpa proyeksi: papan tulis papan tempel, planel, garfik, foster, kartun, komik dan gambar.
   b. Media pembelajaran tiga dimensi: diorama, boneka, topeng, ritaton, standar lembar balik, peta, globe, pameran.
   c. Media pembelajaran yang menggunakan tehnik; film, rekaman radio, televisi, raboratorium, komputer.
3) Kumpulan benda-benda (*material coleksi*): daun, binatang, binatang, bahan kimia, bagian tubuh.
4) Sumber-sumber masyarakat; obyek wisata, peninggalan , dokumentas bahan-bahan, masalah-masalah.
5) Contoh-contoh kelakuan yang dicontohkan oleh guru; gerakan tangan, kaki, badan, mata dan lain-lain.

Seel & Richey yang dikutip oleh Arsyad (2000:7) membagi media pembelajaran menjadi 3 jenis, yaitu: (1) media hasil teknologi cetak, (2) media hasil teknologi

audio visual, (3) media hasil teknologi berdasarkan komputer. Teknologi cetak berfungsi menghasilkan penyampaian materi pembelajaran melalui proses pencetakan mekanis seperti buku. Teknologi audio visual merupakan cara penyampaian pembelajaran menggunakan mesin elektronik untuk menyampaikan pesan pembelajaran dalam bentuk audio dan visual.

Berdasarkan uraian di atas mencerminkan begitu banyak media pembelajaran yang dapat dimanfaatkan guru dalam proses pembelajaran yang dapat digolongkan dalam 3 jenis, yaitu: (1) media hasil teknologi cetak, (2) media hasil teknologi audio visual, (3) media hasil teknologi berdasarkan komputer.

2.1.4.3 Manfaat Media Pembelajaran

Manfaat dari media dalam proses belajar dan pembelajaran menurut Hamalik (2006:122) adalah:

a) Meletakan dasar-dasar yang kongkrit untuk berpikir serta mengurangi verbalisme.
b) Memperbesar perhatian para pembelajar.
c) Meletakan dasar-dasar yang penting bagi perkembangan belajar, oleh karenannya menyebabkan belajar lebih mantap.
d) Memberikan pengalaman yang tetap dan nyata yang dapat menumbuhkan kegiatan berusaha sendiri dikalangan pembelajar.
e) Menumbuhkan pemikiran yang teratur dan kontinou.
f) Membantu menumbuhkan pengertian, dengan demikian membantu perkembangan kemampuan berbahasa.

g) Memberikan pengalaman-pengalaman yang tidak mudah diperoleh dengan cara lain serta membantu perkembangan efesiensi yang lebih mendalam serta keranggaman yang lebih banyak dalam belajar.

Media pembelajaran mempunyai fungsi yang cukup berarti dalam proses pembelajaran, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Rowntree dalam Rohani (2007: 7-8), media pembelajaran berfungsi: (1) membangkitkan motivasi belajar, (2) mengulang apa yang telah dipelajari, (3) menyediakan stimulus belajar, (4) mengaktifkan respon siswa, (5) memberikan balikan dengan segera, dan (6) menggalakkan latihan yang serasi.

Prastati (2001: 6) mengidentifikasikan manfaat media dalam pembelajaran sebagai berikut :

a. Penyampaian materi pembelajaran dapat diseragamkan
b. Proses pembelajaran menjadi lebih menarik.
c. Proses pembelajaran menjadi lebih interaktif
d. Kualitas belajar siswa dapat ditingkatkan.
e. Proses pembelajaran dapat terjadi di mana saja dan kapan saja.
f. Sikap positif siswa terhadap bahan belajar maupun terhadap proses pembelajaran itu sendiri dapat ditingkatkan.
g. Peran guru dapat berubah ke arah yang lebih positif dan produktif

Media pembelajaran, baik itu media visual, audio maupun media yang lainnya, sangat bermanfaat baik bagi siswa, guru, maupun proses pembelajaran itu sendiri.. Manfaat media dalam proses pembelajaran yaitu memperlancar interaksi antara siswa. dan guru, dengan maksud membantu siswa dapat belajar secara optimal.

Media pendidikan mempunyai kegunaan untuk mengatasi hambatan dalam berkomunikasi, keterbatasan baik dalam kelas, sikap pasif anak didik, serta

mempersatukan pengamatan anak. Sementara itu kegunaan media pembelajaran Menurut Miarso (2004: 109) adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas penyajian pesan agar tidak terlalu bersifat verbalistis.
2. Mengatasi keterbatasan ruang, waktu, dan daya indera,
3. Dengan menggunakan media pembelajaran secara tepat dan bervariasi, dapat di atasi sifat pasif anak didik.
4. Dengan sifat yang unik pada tiap siswa, dan lingkungm serta pengalaman yang berbeda, sedangkan kurikulum dan materi pembelajaran ditentukan sama, maka media pembelajaran berguna untuk :
   a. Memberikan perangsang yang sama
   b. Mempersamakan pengalaman.
   c. Menimbulkan persepsi yang sama

Perkembangan teknologi dan informasi makin memperkaya baik jenis, maupun fungsi media pendidikan. hal ini menimbulkan dua kemungkinan yaitu, mem-permudah guru dalam memilih dan memanfaalkan media pendidikan, menimbulkan fungsi media pendidikan itu sendiri. Sadiman, dkk. (2006: 131).

Berdasarkan uraian di atas pemanfaatan media adalah banyaknya media digunakan sebagai upaya mengatasi hambatan dalam berkomunikasi, keterbatasan baik dalam kelas, sikap pasif anak didik, serta mempersatukan pengamatan anak dan membantu mempermudah siswa dalam proses pembelajaran.

2.1.5 Supervisi Klinis

Menurut Sagala (2010: 196) supervisi klinis adalah suatu pendekatan yang efektif melalui proses bimbingan dengan menyediakan konsultasi, dukungan, melayani, dan membantu para guru meningkatkan keprofesionalannya menggunakan tahapan observasi, implementasi pembelajaran, diskusi hasil analisis data sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku, memperbaiki pengajaran, mengetahui,

memahami kelebihan dan kekurangan guru dibidang keterampilan mengajar serta berusaha meningkatkannya kearah yang lebih baik.

Supervisi menurut Purwanto (2007: 32) adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Sedangkan supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan sekolah itu semaksimal mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka supervisi klinis adalah suatu proses bimbingan dengan menyediakan konsultasi, dukungan, melayani, dan membantu para guru untuk memperbaiki pengajaran dan meningkatkannya kearah lebih baik.

2.1.5.1 Pengertian Supervisi Klinis Kepala Sekolah

Secara morfologis supervisi berasalah dari dua kata bahasa Inggris, yaitu ***super*** dan ***vision,*** (Mulyasa 2004: 154). Super berarti di atas dan vision berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan orang yang berposisi di atas, pimpinan-terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinnaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Secara sematik supervisi adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya. Menurut Purwanto (2007:1), supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Mulyasa (2004: 154), mengungkapkan bahwa supervisi adalah usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan pendidikan dan metode serta evaluasi pengajaran. Beberapa definisi tersebut secara emplisit supervisi mengandung ide-ide pokok seperti pembinaan secara kontinu, pengembangan kemampuan professional personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan, dengan kata lain supervisi adalah proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, untuk perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru yang ditranfer dalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi pembelajaran yang baik sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan siswa.

Sedangkan teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan kelompok. Teknik supervisi individual meliputi: 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antarkelas, 4) penilaian sendiri. Teknik supervisi kelompok dapat meliputi beberapa hal yaitu: 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan

staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Supervisi klinis sering disamakan sebagai susunan model dengan langkah tertentu atau sebagai satu susunan proses pelaksanaannya terdiri dari beberapa tahap, Goldhammer dalam Sagala (2010:201) mendefinisikan lima langkah supervisi klinis yakni (1) pertemuan praobservasi antara supervisor dengan guru; (2) melakukan observasi saat guru mengajar di kelas; (3) strategi dan analisa menggunakan instrumen yang telah disepakati bersama; (4) melakukan pertemuan supervisi setelah melakukan pengamatan terhadap guru saat mengajar di kelas, dalam pertemuan ini dibahas umpan balik dan alternatif pemecahan masalah yang ditemukan; dan (5) analisa sesudah pertemuan sekaligus merumuskan solusi yang dapat mengatasi kesulitan dalam mengajar. Tahapan pelaksanaan supervisi klinis yakni dimulai dari pra observasi atau pertemuan awal, mengamati guru di kelas, dan melakukan umpan balik.

Indikator supervisi klinis adalah 1) hubungan dan bantuan dari kepala sekolah, 2) memahami kebutuhan dan *concern* guru, 3) membantu mengembangkan ketrampilan, 4) mengobservasi dan menganalisa penampilan, dan 5) menanggapi penampilan guru dan memberi saran serta nasehat.

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar dengan menyediakan konsultasi, dukungan, melayani, dan membantu para guru untuk memperbaiki pengajaran dan meningkatkannya kearah yang lebih baik.

2.1.5.2 Karakteristik Supervisi

Menurut Mulyasa (2004: 112) salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
b. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah dan pengawas sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah dan pengawas.
d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru.
f. Supervisi klinis sedikitnya meliputi awal, pengamatan, dan umpan balik.
g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah dan pengawas sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif.
h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

2.1.5.3 Tujuan dan Fungsi Supervisi

Tujuan supervisi pengajaran adalah membantu memberi kemudahan para guru untuk belajar meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar siswa.

Tujuan supervisi antara lain Mulyasa (2004:156):

1. Membina kepala sekolah dan pengawas dan guru lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan suatu tujuan.
2. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan pengawas dan guru untuk mempersiapkan siswa.
3. Membantu kepala sekolah dan pengawas dan guru mendiaknosis aktivitas dan kesulitan belajar.
4. Memperbesar semangat guru meningkatkan motivasi berprestasi.
5. Membantu kepala sekolah dan pengawas dan guru mengevaluasi aktivitasnya dan kreativitasnya.

Sepuluh tugas supervisor Winkel (2004:159) adalah membantu guru mengerti dan memahami siswa; membantu mengembangkan dan memperbaiki baik individual maupun bersama-sama,membantu seluruh guru agar lebih efektif dalam melaksanakan pembelajaran, membantu guru meningkatkan mengajar; membantu guru secara individual, membantu guru menilai siswa; menstimulir guru agar menilai diri sendiri dan pekerjaannya, membantu guru agar bergairah dalam pekerjaannya dengan penuh rasa aman, membantu guru melaksanakan kurikulum disekolah, dan membantu guru memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan sekolah.

Sedangkan fungsi fupervisi adalah meningkatkan mutu pembelajaran ruang lingkupnya sempit, hanya tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi di

ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan. Fungsi memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran dan fungsi membina dan memimpin.

Fungsi dasar supervisi memperbaiki situasi pembelajaran, meskipun hal ini bukan menjadi pokok persoalan. Situasi belajar mengajar dapat menjadi baik, tergantung pelaksanaannya, aksentuasi uraiannya lebih mengutamakan faktor manusia. Fungsi supervisi menurut Baharuddin Harahap dalam Aqib (2007) adalah:

1. menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan
2. menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan; .
3. memberi keterangan tentang apa yang perlu dibenahi lebih dahulu (diprioritaskan);
4. dapat diketahui petugas (guru, kepala sekolah) yang perlu ditatar;
5. dapat diketahui petucgas yang perlu diganti;
6. dapat diketahui buku yang tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran ;
7. diketahui kelemahan kurikulum;
8. mutu proses belajar dan mengajar dapat ditingkatkan; serta yang baik dapat dipertahankan.

Menurut Sagala (2010: 201) tujuan dari supervisi klinis adalah: 1) menyediakan suatu balikan yang objektif dari kegiatan guru yang baru dilaksanakan, mendiaknosis, memecahkan masalah, 3) membantu, 4) guru mengembangkan model atau metode pembelajaran, 5) dasar guru dalam kemajuan pendidikan, promosi, jabatan, 6) mengembangkan sikap positif prrofesi, 7) mengetahui kebutuhan guru dalam mengajar.

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan, tujuan dari supervisi klinis adalah: menyediakan informasi balikan, membantu, guru mengembangkan model atau metode pembelajaran, dasar guru dalam kemajuan pendidikan, promosi, jabatan, mengembangkan sikap positif terhadap prrofesi, dan mengetahui kebutuhan guru dalam mengajar.

2.1.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Supervisi

Menurut Purwanto (2004:118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:

a) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.

b) Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan pengawas. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.

c) Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.

d) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya.

e) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah dan pengawas itu sendiri. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah dan pengawas itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan menjadi perangsang selalu berusaha menyempurnakannya.

2.1.5.5 Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Supervisi

Kepala sekolah juga merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah (Suryosubroto, 2010:133). Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam kamus besar bahasa indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidjo (2009:83), kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Sedangkan Wahjosumidjo (2009:83) sendiri mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pimpinan, yaitu tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab serta mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersamaterjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Sedangkan dalam konteks dimensi kompetensi, seorang kepala sekolah profesional dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada lima dimensi kompetensi yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Peran kepala sekolah adalah mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang pendidikan haruslah mengetahui dan memahami serta mengaplikasikan fungsi dan tugasnya dengan baik. Secara lebih operasional tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah. Jika seorang kepala sekolah mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya, maka seterusnya juga harus mampu mengembangkan konsep pelaksanaan tugas tersebut secara baik, agar

dinamika tugas yang dilakukan berlangsung secara variatif dan didasarkan pada situasi dan kondisinya.

Sedangkan menurut Suryosubroto (2010:133) yang harus dimiliki kepala sekolah dalam keterampilan profesional, meliputi:

1. Mampu berfungsi sebagai seorang pendidik
2. Mampu menampilkan analisis tinggi untuk mengumpulkan, mencatat dan menguraikan tugas pekerjaan
3. Mampu mengembangkan silabus rangkaian mata pelajaran dan program-program pengajaran
4. Mampu menjadi mahkota dari berbagai macam teknik mengajar
5. Mampu merencanakan dan melaksanakan penelitian dalam pendidikan dan mempergunakan temuan riset
6. Mampu mengadakan supervisi dan evaluasi pengajaran, fasilitas, kelengkapan, dan materi pelajaran
7. Mengetahui kejadian di luar sekolah yang berhubungan dengan paket dan pelayanan pendidikan
8. Mampu menjadi pemimpin yang baik dan komunikator yang efektif .

Beberapa peran kepala sekolah adalah sebagai manajer administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, sebagai pejabat formal dan sebagai wirausahawan. Peran kepala sekolah sebagai supervisor memiliki arti sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah berfungsi melakukan pembinaan profesional kepada guru dan tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu melaksanakan supervisi untuk memantau tenaga kependidikan agar tercapai proses belajar mengajar yang baik. Kepala sekolah juga harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar tenaga

kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya.

Peran penting kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan bantuan yang bersifat membina, membimbing dan mengarahkan perkembangan para personel sekolah. Bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan. Adapun tugas kepala sekolah sebagai supervisor dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 mencakup sebagai berikut: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; melaksanakan supervisi akademik dan teknik supervisi yang tepat; menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, di antaranya adalah bahwa tugas dan fungsi dari supervisi ini adalah untuk memberdayakan sumber daya sekolah. Penggunaan teknik-teknik supervisi misalnya: dari masalah, tempat, dana, waktunya, orang yang kita hadapi, baik jumlahnya muaupun sifatnya. Adapun teknik-teknik supervisi yang lazim dan secara teratur dilakukan kepala sekolah ialah: rapat sekolah, kunjungan kelas, musyawarah atau pertemuan perseorangan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah kepala sekolah juga harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang merupakan kontrol dan tindakan preventif untuk mencegah penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.6 Teori Pembelajaran

Beberapa teori belajar dan pembelajaran (Winfred: 2011:26) diantaranya yaitu *behavioristik, kognitif, konstruktivisme, humanistic, sibernetik, kontekstual, revolusi sosiokultural* dan kecerdasan ganda. Dalam penelitian ini penulis membatasi pada teori belajar kognitif, kontekstual dan behavioristik yang ada kaitannya dengan proses pembelajaran.

2.1.6.1 Teori Pembelajaran Behavioristik

Teori yang berada dalam aliran ini diantaranya Pavlov, Thorndike, Skinner. Teori behavioristik adalah sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Teori ini lalu berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar.

Teori behavioristik dengan model hubungan stimulus-responnya, mendudukkan orang yang belajar sebagai individu yang pasif. Respon atau perilaku tertentu dengan menggunakan metode pelatihan atau pembiasaan semata. Munculnya perilaku akan semakin kuat bila diberikan penguatan dan akan menghilang bila dikenai hukuman. Dengan diberikanya stimulus yang positif dengan sumber belajar yang diberikan oleh guru pada saat pelaksanaan pembelajaran maupun yang dimanfaatkan oleh siswa, sehingga stimulus dalam belajar dapat dikaitkan dengan respon yang muncul walaupun bermacam- macam.

2.1.6.2 Teori Pembelajaran Kognitif

Teori belajar kognitif mulai berkembang pada abad terakhir sebagai protes terhadap teori perilaku yang yang telah berkembang sebelumnya. Model kognitif ini memiliki perspektif bahwa para peserta didik memproses infromasi dan pelajaran melalui upayanya mengorganisir, menyimpan, dan kemudian menemukan hubungan antara pengetahuan yang baru dengan pengetahuan yang telah ada. Model ini menekankan pada bagaimana informasi diproses.

Belajar menurut teori kognitif adalah perubahan persepsi dan pemahaman yang tidak selalu berbentuk tingkah laku yang dapat diamati dan dapat diukur. Asumsi teori ini adalah bahwa setiap orang telah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang telah tertata dalam bentuk struktur kognitif yang dimilikinya. Proses belajar akan berjalan dengan baik jika materi pelajaran atau informasi baru beradaptasi dengan struktur kognitif yang telah dimiliki seseorang.

Teori belajar kognitif telah dikembangkan oleh para pakar pendidikan, diantaranya: Piaget, Bruner, dan Ausubel. Menurut Piaget dalam Uno (2007: 51), kegiatan belajar terjadi sesuai dengan pola tahapan-tahapan perkembangan tertentu dan umur seseorang, serta melalui proses *asimilasi*, *akomodasi* dan *equilibrasi*. Sedangkan Bruner dalam Uno (2007: 51) mengatakan bahwa belajar terjadi lebih ditentukan oleh cara seseorang mengatur pesan atau informasi, dan bukan ditentukan oleh umur. Proses belajar akan terjadi melalui tahap-tahap *enaktif*, *ikonik*, dan *simbolik*. Sementara Ausubel mengatakan bahwa proses belajar terjadi jika seseorang mampu mengasimilasikan pengetahuan yang telah dimilikinya dengan pengetahuan baru. Proses belajar akan terjadi melalui

tahapan-tahapan memperhatikan stimulus, memahami makna stimulus, menyimpan dan menggunakan informasi yang sudah dipahami, demikian menurut Ausubel (1978: 51).

Keterlibatan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran sangat penting. Untuk menarik minat dan meningkatkan retensi belajar perlu mengaitkan pengetahuan baru dengan struktur kognitif yang telah dimiliki siswa. Materi pelajaran disusun dengan menggunakan pola atau logika tertentu, dari sederhana ke yang lebih kompleks. Perbedaan individual pada diri siswa perlu diperhatikan, karena faktor ini sangat mempengaruhi keberhasilan belajar siswa.

2.1.6.3 Teori Pembelajaran Kontruksivisme

Kontruksi berarti bersifat membangun, (Winfred: 2011:26) dalam konteks filsafat pendidikan dapat diartikan konstruktivisme adalah suatu upaya membangun tata susunan hidup yang berbudaya modern. Konstruktivisme merupakan landasan berfikir (filosofi) pembelajaran konstektual yaitu bahwa pengetahuan dibangun oleh manusia sedikit demi sedikit, yang hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas dan tidak tiba-tiba. Pengetahuan bukanlah seperangkat fakta-fakta, konsep, atau kaidah yang siap untuk diambil dan diingat. Manusia harus mengkontruksi pengetahuan itu dan memberi makna melalui pengalaman nyata.

Pembelajaran kontekstual menururt Nasution (2008: 94) melibatkan tujuh komponen yang meliputi konstruktivisme sebagai landasan berpikir yaitu pengetahuan dibangun oleh manusia sedikit demi sedikit, dan hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas dan tidak secara mendadak artinya manusia

mengkontruksi pengetahuan itu dan memberi makna melalui pengalaman nyata, menemukan (*inquiri*) merupakan kegiatan inti kontekstual artinya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh siswa bukan hasil mengingat seperangkat fakta-fakta tetapi hasil dari menemukan sendiri, bertanya diharapkan dapat menggali informasi, mengkonfirmasikan apa yang sudah diteliti dan dan mengarahkan pada aspek yang belum diketahui, masyarakat belajar (*Learning Community*) berarti hasil pembelajaran diperoleh dari kerjasama dengan orang lain, permodelan adalah dalam sebuah pembelajaran keterampilan atau pengetahuan tertentu harus ada model yang ditiru, agar terjadi pembelajaran yang lebih efektif, refleksi adalah cara berpikir apa yang baru dipelajari, dan merupakan respon terhadap kejadian, aktivitas, atau pengetahuan yang baru saja diterima, penilaian yang dilakukan secara komprehensif berhubungan dengan seluruh aktivitas pembelajaran meliputi proses dan produk sehingga seluruh usaha siswa mendapat penghargaan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian ini dilakukan Sinabutar, Dusli (2009). Hasil analisis data menunjukkan bahwa: terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi pedagogik guru di SMK Negeri Kecamatan Perbaungan. Besarnya variasi kompetensi pedagogik yang dapat dijelaskan motivasi guru memberikan kontribusi 17,30%. Simpulan hasil penelitian adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kreativitas dan motivasi berprestasi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kompetensi pedagogik guru di SMK Negeri Kecamatan Perbaungan.

2. Pamularsih. (2011) Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Kemampuan pemanfaatan media Pembelajaran terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Kesimpulan penelitian Media pembelajaran mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Media pembelajaran yang lengkap akan meningkatkan kinerja guru.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Purwanto tahun 2005 tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas, terhadap Kompetensi Guru (Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap di SMK Negeri Pracimantoro, Wonogiri diperoleh hasil bahwa dari hasil uji liniaritas hubungan diperoleh harga : 1) *Fhitung* X_1 Y = 0,621, harga p = 0,814, Dari uji t diperoleh harga *hitung*X_1 t = 2,322, nilai koefisiensi = 0,026; Dengan demikian variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkat (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%.

4. http://www.articlesbase.com/education-articles/teacher-creativity-and-teacher-professional-competency-1340578. html. Journal *Teacher Creativity And Teacher Professional Competency.* V.S.Suryanarayana. *Teacing Associate, Department of Education, Andhra University Campus, Vizianagaram* diakses November 2012 mengatakan bahwa dari berbagai dimensi kompetensi profesional guru, lima dimensi dianggap dalam studi penting (1) kegiatan berbasis mengajar, (2) anak berpusat praktik, bahan belajar (3) mengajar dan tampilan, (4) evaluasi strategi dan perbaikan pengajaran dan strategi (5) karya tulis. Berdasarkan kegiatan mengajar meliputi kemampuan mengajar konsep, ilustrasi, pendekatan praktis dll.

Anak terpusat praktik merujuk kepada murid kebutuhan, perbedaan individual, interpretasi, anak partisipasi dll, juga disertakan. Pengajaran materi pelajaran mengacu pada seleksi dan presentasi mengajar belajar bahan persiapan, tampilan dll, juga disertakan. Evaluasi strategi termasuk langkah-langkah perbaikan, konstruksi jenis tes item evaluasi dll. Karya tulis merujuk pada interpretasi, strategi pengajaran ide-ide kreatif. Yang dapat mempengaruhi faktor tersebut adalah *motivation* dan *supervisi* dan *media teaching* pendukung yang memadai.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan deskripsi teoretis di atas, dapat dikemukakan kerangka berpikir bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa akan berpengaruh terhadap kemampuan seorang guru di dalam kelas. Pemanfaatan media akan meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh, sehingga jika pemanfaatan media dan motivasi guru tinggi, disertai dengan supervisi yang dapat tingkatkan maka kompetensi pedagogiknya diharapkan dapat meningkat.

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kompetensi Pedagogik

Motivasi kerja adalah daya penggerak/pendorong baik internal maupun ekternal pada guru untuk mengadakan perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, usaha seseorang untuk mengarahkan perilakunya, bertindak atau bertingkah laku dengan menggunakan segenap kemampuan fisik dan psikis untuk mencapai keinginan atau kebutuhan yang akan dituju. Seseorang yang

memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha untuk berhasil dan unggul, meningkatkan kemampuan diri, berkompetisi secara sehat, menyukai tantangan, melakukan hubungan secara positif, melakukan hubungan dengan tim secara baik, dan menyukai situasi pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Jika dihubungkan antara motivasi kerja dengan kompetensi pedagogik akan sangat mempengaruhi. Artinya seorang guru yang memiliki dorongan atau keinginan yang kuat untuk bekerja dan sukses didalam bekerja pada dirinya akan berusaha mengerjakan tugas-tugasnya secara optimal dan tuntas, sehingga dapat diduga semakin tinggi motivasi kerja diduga semakin tinggi kompetensinya. Motivasi kerja yang tinggi, akan membuat guru merasa senang dan betah dalam bekerja, sehingga bekerja dapat lebih tekun dan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, bersemangat dalam bekerja, serta mencurahkan segenap kemampuan maupun perhatiannya pada pekerjaannya, dengan demikian, diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kompetensinya.

2.3.2 Hubungan Pemanfaatan Media dengan Kompetensi Guru

Alat atau sarana yang dimanfaatkan oleh guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pembelajar dalam proses belajar pembelajaran guna mencapai prestasi yang diinginkan. Peranan media dalam pembelajaran dapat memperjelas pesan dan informasi yang disampaikan guru, mengarahkan dan meningkatkan perhatian siswa, serta mengefektifkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Semakin banyak jumlah dan frekuensi guru menggunakan alat atau sarana yang dimanfaatkan oleh guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pembelajar dalam proses belajar pembelajaran guna memperjelas pesan dan informasi yang disampaikan guru, mengarahkan dan meningkatkan perhatian siswa, serta mengefektifkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran berupa berupa pesan (*messages*), bahan (*materials*), alat (*devices*), teknik (*tecniques*), dan lingkungan *(setting)* maka dimungkinkan kompetensi pedagogiknya akan meningkat.

2.3.3 Hubungan Intensitas Pelaksanaan Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah, dengan Kompetensi Pedagogik

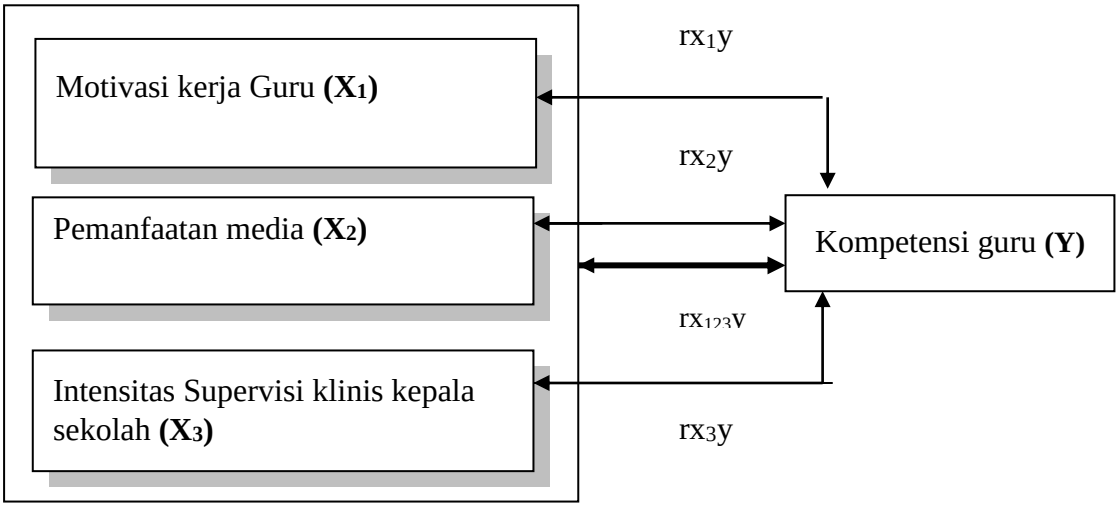
Kompetensi guru akan semakin meningkat jika ditunjang dengan supervisi yang kontinu dan terus-menerus. Kompetensi pedagogik guru merupakan salah satu hasil dari proses supervisi pendidikan dalam melaksanakan pembelajaran. Supervisi pendidikan merupakan titik sentral dari pengawasan dan bimbingan guru baik dari kepala sekolah maupun dari pengawas sekolah. Bila supervisi pendidikan meningkat, maka dipastikan kompetensi guru akan meningkat. Supervisi pendidikan dalam pembelajaran diartikan, bagaimana seorang guru memperoleh pengawasan. Jika setiap program yang dilakukan guru dilakukan supervisi maka guru akan merasa memperoleh perhatian, dan jika ada kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya segera dievaluasi secepatnya.

2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja, Pemanfaatan Media, dan Intensitas Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dengan Kompetensi Pedagogik Guru

Tingkat kompetensi yang dimiliki akan ditentukan oleh seberapa jauh aspek-aspek bidang pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Kompetensi pedagogik dapat

tumbuh karena adanya kemampuan guru, motivasi untuk bekerja lebih giat ditambah dengan adanya supervisi. Seseorang yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi dalam bekerja, akan secara sadar atau tidak akan melakukan pekerjaannya secara baik. Oleh karena itu, jika seseorang dapat memiliki kemampuan dalam memanfaatkan media dan motivasi yang tinggi serta adanya supervisi kepala sekolah terus menerus, maka dengan sendirinya ia akan baik dalam melaksanaan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Secara lengkap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada berikut:



Gambar 3.1 Hubungan Antarvariabel

Keterangan: X_1 = Motivasi kerja guru

X_2 = Pemanfaatan media

X_3 = Intensitas pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah

Y = Kompetensi pedagogik guru

rx_1y = Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kompetensi pedagogik guru.

rx_2y = Hubungan antara pemanfaatan media dengan kompetensi pedagogik guru.

rx_3y = Hubungan antara intensitas pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru.

$rx_{1,2,3}y$ = Hubungan antara motivasi kerja guru, pemanfaatan media, dan intensitas pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru.

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Terdapat hubungan positif, erat, dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kompetensi pedagogik guru.
b. Terdapat hubungan positif, erat, dan signifikan antara pemanfaatan media dengan kompetensi pedagogik guru.
c. Terdapat hubungan positif, erat, dan signifikan antara intensitas pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru
d. Terdapat hubungan positif, erat, dan signifikan antara motivasi kerja, pemanfaatan media, dan intensitas pelaksanaan supervisi klinis oleh kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama.