

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Paedagogik

Paedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Sedangkan menurut pengertian Yunani, paedagogik 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. Oleh sebab itu paedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku manusia mengalami perubahan. (<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/>)

Kompetensi paedagogik merupakan bagian dari kemampuan profesional guru di bidang pendidikan. Kompetensi paedagogik merupakan sejumlah kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing anak mencapai kedewasaan.

Menurut Sadulloh (2010: 2) bahwa paedagogik adalah ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran tentang pendidikan. Suatu pemikiran tentang bagaimana mendidik dan membimbing anak. Sedangkan paedagogik berarti pendidikan yang lebih menekankan kepada praktik menyangkut kegiatan pendidik dan membimbing anak. Paedagogik merupakan suatu teori dan kajian secara teliti,

kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya, mengenai hakikat manusia dan hakikat anak, hakikat proses dan hakikat tujuan pendidikan.

Konsep di atas menunjukkan bahwa dalam pembelajaran guru harus mampu merencanakan atau menyusun skenario yang tepat sehingga mampu membawa anak didik menuju kepada pencapaian hasil belajar yang maksimal. Artinya bahwa profesi yang disandang oleh guru, adalah sesuatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian dan ketelatenan untuk menciptakan siswa memiliki perilaku yang diharapkan. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kompetensi paedagogik.

Menurut Uyoh (2010: 1) bahwa paedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi, paedagogik mencoba untuk menjelaskan seluk beluk pendidikan anak karena paedagogik merupakan teori pendidikan anak. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan atau mentransformasikan pengetahuan kepada anak di sekolah melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani atau kata hati, sehingga ia sensitif terhadap masalah-masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia dan menghargai sesama manusia. Begitu juga guru harus mengembangkan keterampilan, sehingga mampu menghadapi permasalahan hidupnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa paedagogik merupakan ilmu mendidik yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta sikap. Jadi kompetensi paedagogik

menegaskan bahwa guru harus memiliki berbagai keterampilan, seperti membuat persiapan mengajar, penguasaan bahan, mampu menerapkan strategi pendekatan pada siswa, mampu menerapkan berbagai metode dan sebagainya. Dengan demikian interaksi guru dengan siswa mendukung pada upaya mentransfer pengetahuan dan pengalaman.

Menurut Supriadi (2002: 75) yang menyatakan tentang lima ciri suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, yakni: 1) Pekerjaan memiliki fungsi dan signifikansi sosial karena diperlukan oleh warga masyarakat. Mereka yang bekerja dalam profesi dapat menyebut profesi itu sebagai ladang pengabdian kepada masyarakat; 2) Pekerjaan itu menuntut adanya keterampilan atau bidang keahlian tertentu, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan; 3) Untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tersebut didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu; 4) Ada kode etik yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berperilaku dan melaksanakan tugas-tugas profesionalnya serta disertai dengan sanksi tertentu; dan 5) Sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikan kepada masyarakat, maka mereka yang bertugas dalam bidang pekerjaan itu berhak memperoleh imbalan finansial dengan sistem penggajian yang memadai. Kemampuan paedagogik sebagai bagian dari profesionalitas guru didukung oleh tiga hal yang amat penting, yakni keahlian, komitmen dan keterampilan. Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sejak lama pemerintah telah berupaya untuk merumuskan perangkat standar kompetensi guru.

Kemudian menurut Hakim (2008: 195) bahwa kemampuan paedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran, diantaranya ditandai dengan

kemampuan guru mengembangkan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna sesuai dengan harapan dan kemampuan, serta kebutuhan dan kesiapan siswa. Melalui pembelajaran guru juga dapat mempermudah dan memotivasi siswa untuk mengenal, menerima dan menyerap serta memahami keterkaitan antara konsep pengetahuan dan nilai.

Memperhatikan pendapat di atas menunjukkan bahwa melalui kompetensi paedagogik guru dituntut bisa menciptakan situasi belajar yang efektif, dapat menghemat waktu dan tenaga serta mampu mencapai tujuan yang ditentukan. Diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka telah ada pengakuan formal dan sekaligus tuntutan tentang tugas dan peranan guru dan dosen sebagai pendidik profesional. Pengakuan tentang itu ditegaskan dalam beberapa pasal tentang tugas utama guru dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik dan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Selanjutnya menurut Hakim (2008: 240) Mendidik dan mengajar siswa memiliki makna yang berbeda dengan mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik dan mengajar bermakna membantu pengembangan dan pembentukan pribadi siswa (aspek intelektual/ kognitif, sosial, afektif dan psikomotorik) sedang transformasi ilmu pengetahuan hanya meningkatkan penguasaan informasi dalam ilmu pengetahuan (aspek intelektual/kognitif).

Salah satu indikator profesi keguruan adalah adanya kompetensi paedagogik namun tidak setiap guru memiliki kompetensi paedagogik baik. Kompetensi paedagogik sebagai tingkatan keterampilan, ada yang berada pada taraf “keterampilan konsep” yang didukung oleh konsep dan teori tertentu. Pada taraf keterampilan teknis dapat dikatakan sebagai “vokasional” sedangkan pada taraf yang lebih tinggi baru dikatakan “profesional”.

Guru secara terminologi, menurut Nawawi (2008: 124) adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau kelas. Secara khusus, guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggungjawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Guru dalam pengertian ini, bukan hanya orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi orang tua juga harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anaknya untuk menjadi anggota masyarakat yang dewasa.

Menurut Tafsir (2008: 125) bahwa guru adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Berdasarkan pengertian ini, maka guru tidak merupakan suatu profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada seseorang di bidang pendidikan dan pengajaran. Konsepsi di atas menunjukkan bahwa status guru merupakan profesi yang dimiliki oleh seseorang karena adanya bakat yang dibentuk atau dipersiapkan sesuai dengan dasar keilmuan, keterampilan dan kompetensi keguruan.

Secara konseptual unjuk kerja guru menurut Sadulloh (2010: 146) mencakup 5(lima) aspek kemampuan yaitu: (1) merancang skenario pembelajaran, (2)

merumuskan tujuan, (3) membimbing siswa, (4) membangkitkan aktifitas anak dan (5) membentuk disiplin pada siswa.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Muhaimin (2009:75) dijelaskan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, menurut Mulyasa (2009:55) sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

2.1.1 Pemahaman Wawasan dan Landasan Kependidikan

Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi.

2.1.2 Pemahaman Terhadap Peserta Didik

Peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan guru mengenal siswa-siswanya adalah agar guru dapat membantu pertumbuhan dan

perkembangannya secara efektif, menentukan materi yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh siswa, dan kegiatan-kegiatan guru lainnya yang berkaitan dengan individu siswa.

Dalam memahami siswa, guru perlu memberikan perhatian khusus pada perbedaan individual anak didik, antara lain:

2.1.2.1 Tingkat Kecerdasan

Kecerdasan seseorang terdiri dari beberapa tingkat yaitu: golongan terendah adalah mereka yang IQ-nya antara 0-50 dan dikatakan idiot. Golongan kedua adalah mereka yang ber-IQ antara 50-70 yang dikenal dengan golongan moron yaitu keterbatasan mental. Golongan ketiga yaitu mereka yang ber-IQ antara 70-90 disebut sebagai anak lambat atau bodoh. Golongan menengah merupakan bagian yang besar jumlahnya yaitu golongan yang ber-IQ 90-110. Mereka bisa belajar secara normal. Sedangkan yang ber-IQ 140 ke atas disebut jenius, mereka mampu belajar jauh lebih cepat dari golongan lainnya.

2.1.2.2 Kreativitas

Setiap orang memiliki perbedaan dalam kreativitas baik inter maupun intra individu. Orang yang mampu menciptakan sesuatu yang baru disebut dengan orang kreatif. Kreativitas erat hubungannya dengan intelegensi dan kepribadian. Seseorang yang kreatif pada umumnya memiliki intelegensi yang cukup tinggi dan suka hal-hal yang baru.

2.1.2.3 Kondisi Fisik

Kondisi fisik berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, pincang (kaki), dan lumpuh karena kerusakan otak. Guru harus memberikan layanan yang berbeda terhadap peserta didik yang memiliki kelainan seperti diatas dalam rangka membantu perkembangan pribadi mereka. Misalnya dalam hal jenis media yang digunakan, membantu dan mengatur posisi duduk dan lain sebagainya.

2.1.2.4 Perkembangan Kognitif

Pertumbuhan dan perkembangan dapat diklasifikasikan atas kognitif, psikologis dan fisik. Pertumbuhan dan perkembangan juga berhubungan dengan perubahan struktur dan fungsi karakteristik manusia. Perubahan tersebut terjadi dalam kemajuan yang mantap dan merupakan proses kematangan. Perubahan ini merupakan hasil interaksi dari potensi bawaan dan lingkungan.

2.1.3 Pengembangan Kurikulum/ Silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional dan moral agama. Dalam proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar

pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan dapat menyenangkan siswa. (<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/>).

Sejalan dengan itu Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan kompetensi guru adalah kompetensi yang meliputi kompetensi kepribadian, paedagogik, sosial dan profesional. Secara sederhana kompetensi paedagogik dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pemahaman terhadap peserta didik
- b. Perancangan pembelajaran
- c. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- d. Evaluasi hasil belajar
- e. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2.2 Konsep Diri

2.2.1 Pengertian Konsep Diri

Menurut Atwater dalam Desmita (2009: 24) konsep diri adalah keseluruhan gambaran diri, yang meliputi persepsi seseorang tentang diri, perasaan, keyakinan, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dirinya. Selanjutnya, Atwater mengidentifikasi konsep diri atas lima bentuk, yaitu: (1) gambaran diri, (2) ideal diri cita-cita dan harapan, (3) harga diri, (4) peran status pekerjaan dan bermasyarakat, dan (5) identitas.

Menurut Burns dalam Desmita (2009: 25) konsep diri adalah hubungan antara sikap dan keyakinan antara diri kita sendiri. Sedangkan menurut Pamily dalam Desmita (2009: 25) mendefinisikan konsep diri sebagai sistem yang dinamis dan

kompleks dari keyakinan yang dimiliki seseorang tentang dirinya, termasuk sikap, perasaan, persepsi, nilai-nilai dan tingkah laku yang unik dari individu tersebut. Sementara itu Cawages dalam Desmita (2009: 26) menjelaskan konsep diri mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kelebihanannya atau kecakapannya, kegagalannya dan sebagainya.

Konsep diri adalah pandangan individu mengenai siapa diri individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan lewat informasi yang diberikan orang lain pada diri individu Mulyasa (2009: 7). Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa konsep diri yang dimiliki individu dapat diketahui lewat informasi, pendapat, penilaian atau evaluasi dari orang lain mengenai dirinya. Individu akan mengetahui dirinya cantik, pandai atau ramah jika ada informasi dari orang lain mengenai dirinya.

Sebaliknya individu tidak tahu bagaimana ia dihadapan orang lain tanpa ada informasi atau masukan dari lingkungan maupun orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari secara tidak langsung individu telah menilai dirinya sendiri. Penilaian terhadap diri sendiri itu meliputi watak dirinya, orang lain dapat menghargai dirinya atau tidak, dirinya termasuk orang yang berpenampilan menarik, cantik atau tidak.

Menurut William D. Brooks dalam Rakhmat (2005: 105) bahwa pengertian konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita (Konsep diri merupakan penentu sikap individu dalam bertingkah laku, artinya apabila individu cenderung berpikir akan berhasil, maka hal ini merupakan

kekuatan atau dorongan yang akan membuat individu menuju kesuksesan. Sebaliknya jika individu berpikir akan gagal, maka hal ini sama saja mempersiapkan kegagalan bagi dirinya.

Konsep diri merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Konsep diri merupakan sifat yang unik pada manusia, sehingga dapat digunakan untuk membedakan manusia dari makhluk hidup lainnya. Para ahli psikologi kepribadian berusaha menjelaskan sifat dan fungsi dari konsep diri, sehingga terdapat beberapa pengertian. Konsep diri seseorang dinyatakan melalui sikap dirinya yang merupakan aktualisasi orang tersebut. Manusia sebagai organisme yang memiliki dorongan untuk berkembang yang pada akhirnya menyebabkan ia sadar akan keberadaan dirinya.

Perkembangan yang berlangsung tersebut kemudian membantu pembentukan konsep diri individu yang bersangkutan. Perasaan individu bahwa ia tidak mempunyai kemampuan yang ia miliki, padahal segala keberhasilan banyak bergantung kepada cara individu memandang kualitas kemampuan yang dimiliki. Pandangan dan sikap negatif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan. Sebaliknya pandangan positif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan seseorang individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk diselesaikan. Konsep diri terbentuk dan dapat berubah karena interaksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan konsep diri adalah gagasan tentang diri sendiri yang mencakup keyakinan, pandangan dan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri. Konsep diri terdiri atas bagaimana cara kita melihat diri sendiri sebagai pribadi, bagaimana kita merasa tentang diri sendiri dan bagaimana kita menginginkan diri sendiri menjadi manusia sebagai mana yang kita harapkan. Pengertian konsep diri adalah cara pandang secara menyeluruh tentang dirinya, yang meliputi kemampuan yang dimiliki, perasaan yang dialami, kondisi fisik dirinya maupun lingkungan terdekatnya.

2.2.2 Jenis-jenis Konsep Diri

Menurut Hurlock dalam Mudjiran (2007: 136) membagi konsep diri menjadi empat bagian yaitu:

1. Konsep Diri Dasar

Konsep diri dasar meliputi persepsi mengenai penampilan, kemampuan dan peran status dalam kehidupan, nilai-nilai, kepercayaan, serta aspirasinya. Konsep diri dasar cenderung memiliki kenyataan yang sebenarnya.

2. Konsep Diri Sementara

Konsep diri sementara adalah konsep diri yang sifatnya hanya sementara saja dijadikan patokan. Apabila tempat dan situasi berbeda, konsep-konsep ini dapat menghilang. Konsep diri sementara ini terbentuk dari interaksi dengan lingkungan dan biasanya dipengaruhi oleh suasana hati, emosi dan pengalaman baru yang dilaluinya.

3. Konsep Diri Sosial

Konsep diri sosial timbul berdasarkan cara seseorang mempercayai persepsi orang lain tentang dirinya, jadi tergantung dari perkataan dan perbuatan orang

lain pada dirinya, misalnya seorang anak yang selalu dikatakan nakal. Konsep diri sosial diperoleh melalui interaksi sosial dengan orang lain. Positif atau negatif konsep diri sosial ini tergantung dari perlakuan kelompok pada individu. Konsep diri sosial merupakan awal mulai dasar pembentukan individu.

4. Konsep Diri Ideal

Konsep diri ideal terbentuk dari persepsi seseorang dan keyakinan oleh apa yang terjadi pada dirinya di masa yang akan datang. Konsep diri ini berhubungan dengan pendapat individu mengenai keadaan fisik dan psikologisnya. Konsep diri ideal ini menurut Hurlock dapat menjadi kenyataan apabila berada dalam jangkauan kehidupan nyata.

Menurut Strang dalam Mudjiran (2007: 137) memperkenalkan empat konsep yang mendasar tentang konsep diri yaitu

1. Konsep diri menyangkut pemahaman seseorang tentang kemampuan peranan dan penghargaan terhadap diri sendiri.
2. Konsep diri itu tidak tetap, tetapi terjadi perubahan yang bernuktuasi dari waktu ke waktu, dari pengalaman ke pengalaman.
3. Konsep diri sosial adalah pendapat seseorang tentang bagaimana orang lain memandang dirinya tentang kemampuan sosialnya.
4. Konsep diri ideal dan konsep diri realita. Konsep diri ideal yaitu konsep diri seseorang seperti yang diharapkannya. Konsep diri realita artinya konsep diri yang benar-benar sesuai dengan kemampuan dan segala sesuatu yang kenyataannya memang dimiliki seseorang.

2.2.3 Ciri-ciri Konsep Diri

Menurut Brooks & Emmert dalam Desmita (2009: 28) ada dua macam konsep diri yaitu:

2.2.3.1 Konsep Diri Positif memiliki ciri-ciri:

1. Yakin akan kemampuannya menyelesaikan masalah.
2. Merasa setara dengan orang lain.
3. Menerima pujian tanpa rasa malu.
4. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat.
5. Mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek kepribadian yang tidak disenangi dan ingin berubah.

2.2.3.2 Konsep Diri Negatif memiliki ciri-ciri:

1. Sangat Peka Terhadap Kritik.

Orang yang memiliki konsep diri negatif sangat tidak senang terhadap kritik yang ditujukan kepadanya sehingga ia akan mudah marah atau naik pitam apabila dikritik. Bagi orang yang memiliki sikap seperti ini koreksi sering kali dipersepsi dengan usaha untuk menjatuhkan harga dirinya.

2. Responsif Terhadap Pujian.

Orang yang memiliki konsep diri negatif akan merasa sangat senang terhadap segala macam pujian yang ditujukan kepadanya. Sehingga segala bentuk pujian dan tindakan yang menjunjung harga diri akan menjadi perhatian utamanya.

3. Bersikap Hipokratis.

Sebagai konsekuensi dari sikap yang kedua di atas, orang ini akan bersikap hipokratis terhadap orang lain. Ia akan selalu mengeluh dan merendahkan apapun dan siapapun orang itu.

4. Merasa Cemas.

Orang yang memiliki konsep diri negatif akan selalu merasa cemas karena ia selalu merasa dirinya tidak disenangi oleh orang lain. Ia merasa tidak diperhatikan sehingga ia cenderung bereaksi terhadap orang lain sebagai musuh. Ia tidak mempersalahkan dirinya tapi ia akan menganggap dirinya sebagai korban dari sistem sosial yang berlaku.

5. Bersikap Pesimis Terhadap Kompetisi.

Orang yang memiliki konsep diri negatif akan bersikap pesimis terhadap kompetisi dan akan selalu berusaha untuk menghindari kompetisi yang dianggap dapat menjatuhkan harga dirinya. Hal ini terungkap dari keengganannya untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi.

2.2.4 Aspek-aspek Konsep Diri

Menurut Berzonsky bahwa aspek konsep diri (Sandhaningrum, 2009: 227) adalah

a. Aspek fisik, yaitu bagaimana penilaian individu terhadap segala sesuatu bayang terlihat secara fisik yang dimilikinya seperti tubuh, kesehatan, pakaian penampilan.

b. Aspek sosial, yaitu bagaimana peranan sosial yang diperankan individu mencakup hubungan antara individu dengan keluarga dan individu dengan lingkungan.

- c. Aspek psikis, meliputi pikiran, perasaan dan sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri.
- d. Aspek akademis, meliputi kependidikan, materi mata pelajaran, ilmu pendidikan, kesadaran untuk belajar, perhatian terhadap buku dan nilai yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli, mengenai aspek-aspek konsep diri dalam ilmu psikologi dapat disimpulkan bahwa konsep diri memiliki berbagai aspek yang mempengaruhi setiap individu seiring berjalannya waktu dalam mengembangkan konsep diri seseorang yang ada dalam proses kehidupan.

2.2.5 Usaha Guru Untuk Mengembangkan Konsep Diri

Menurut Mudjiran (2007: 140), usaha guru untuk mengembangkan konsep diri pada siswanya yaitu:

1. Memberikan penguatan dan menciptakan situasi belajar yang memberi kesempatan bagi siswa memperoleh penguatan.
2. Memberi sokongan dan menciptakan situasi yang menyebabkan keputusan atau kegiatan siswa tersokong dan di setujui.
3. Selalu berfikir positif tentang penampilan, prestasi belajar dan permasalahan siswa.
4. Menciptakan situasi yang memungkinkan siswa merasa sukses melalui pengalaman belajar yang sukses yaitu belajar dengan siswa aktif.
5. Menghargai usaha siswa melebihi hasil, bukan memberikan penghargaan dari apa yang bukan hasil usaha mereka.

6. Berusaha mengembangkan bakat dan keterampilan para siswa, sehingga mereka merasa berguna dan berarti.
7. Suka menyokong dan memberikan penghargaan bukan mencela dan menyalahkan.
8. Tidak suka bahkan tidak ingin memberikan penilaian sebelum siswanya memahami dan menguasai berbagai konsep yang di ajarkan.
9. Hubungan sosial guru dan siswa yang hangat bukan mengkritik, mencela atau menghukum.
10. Lingkungan sekolah yang menimbulkan perasaan sukses dalam diri setiap siswa dengan berbagai cara.
11. Berfikir positif dalam menilai penampilan fisik dan psikis siswa.

2.3 Motivasi Berprestasi

2.3.1 Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha agar memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mitchell yang dikutip oleh Winardi (2001: 1) yang menyatakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya

pengarahan dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan. Menurut Winardi (2001: 2) bahwa motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Jelas kiranya bahwa ia bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya seperti upaya (kerja) yang dikerahkan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sudarwan Danim (2004: 2) yang menyatakan motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Dalam arti kognitif, motivasi dapat diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (*internal and external factors*). Faktor internal (*internal factors*) bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal (*external factors*) bersumber dari luar individu. Faktor internal dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, dan kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian. Faktor internal dan eksternal itu berinteraksi dan diaktualisasikan oleh individu dalam bentuk kapasitas untuk kerja

(*working performance*) atau kapasitas produksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas.

2.3.1.1 Teori McClelland

Kebutuhan akan prestasi, walaupun tidak dikemukakan secara tegas dalam Hasibuan (2003:168) bahwa McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini memiliki pendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan: kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement*= n. Ach), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n.Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai kinerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Pada akhirnya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*= n.Af), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n.Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati sebab setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n.Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*= n.Pow), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. n.Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Jadi, teori McClelland menyatakan bahwa ada 3 tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*).

McClelland dalam Uno B (2009: 47) memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi/ pencapaian yang tinggi; suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, suka mengambil resiko yang sederhana, lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi keberhasilan kerja itu, suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang, masa yang telah lalu dan tabah apabila menemui kegagalan. Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seseorang individu itu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Selanjutnya, McClelland menyatakan bahwa motivasi berprestasi bukan suatu yang boleh diwarisi. Disebabkan pengaruh situasi disekitarnya, maka motivasi berprestasi boleh dibentuk mengikut cara tertentu.

Uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi guru adalah mengarahkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan juga hambatan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Indikator dalam motivasi berprestasi seorang guru dalam kajian penelitian ini adalah:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju atau promosi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan bekerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan akan prestasi
- i. Tanggung jawab guru dalam menyelesaikan tugas

- j. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

2.3.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini pada mulanya dipengaruhi oleh Abraham Maslow pada tahun 1954. Ia menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu diwujudkan dalam beberapa tahap kepentingan. Setiap manusia mempunyai keperluan untuk memenuhi kepuasan diri dan bergerak memenuhi keperluan tersebut. Lima hierarki keperluan mengikuti Maslow adalah kebutuhan:

- a. Faali (fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

2.3.2 Faktor Pengaruh Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada

bawahan atau pengikut. Hal tersebut sesuai dengan Hasibuan (2003:65) yang menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Wahyusumidjo (2003:176), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul atau diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut faktor intrinsik atau faktor di luar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wahyusumidjo (2003:95) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut dengan faktor intrinsik dan faktor yang di luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.

Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan, maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi.

Guru memerlukan motivasi-motivasi yang berasal dari luar dirinya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan oleh manajer atau kepala sekolah. Namun demikian motivasi berprestasi merupakan hal yang dimulai dari dalam diri guru itu sendiri. Dorongan dari dalam diri sendiri itulah yang akan membuat lebih berhasil daripada dorongan dari luar. Menurut Santrock dalam Uno (2009:66) yang menyatakan motivasi terbagi dalam dua jenis: Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut “motivasi murni” misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

2.4 Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Pada supervisi akademik kepala sekolah ini akan diuraikan tentang pengertian supervisi, karakteristik supervisi, faktor supervisi, tujuan supervisi, teknik supervisi dan supervisi akademik.

2.4.1 Pengertian Supervisi

Perumusan atau pengertian supervisi dapat dijelaskan dari berbagai sudut, baik menurut asal-usul (*ethimology*), bentuk perkataannya, maupun isi yang terkandung di dalam perkataan itu (*semantic*). Secara etimologis, supervisi dibahasakan dari bahasa Inggris “*supervision*” artinya pengawasan. Sedangkan supervisi secara etimologis, menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi dapat terdiri dari beberapa atau dua buah kata *super* + *vision* : *super* = atas dan *vision* = lihat, tilik, awasi (Ahmad Rucky, 2001: 73). Makna yang

terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang *supervisor* mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat atau mengawasi orang-orang yang disupervisi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Purwanto (2003:32) yang menyatakan supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut Jones dalam Mulyasa (2009:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan.

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2010 tentang standar kepala sekolah, ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. “Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien”. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru.

Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik menitikberatkan pada pengamatan *supervisor* terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai

pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran. Ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik, yaitu: (1) harus langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses belajar mengajar, (2) perilaku *supervisor* dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara resmi, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program yang direncanakan, (3) tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

2.4.2 Karakteristik Supervisi

Menurut Mulyasa (2009: 112), salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan (2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai *supervisor* untuk dijadikan kesepakatan (3) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah (4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru (5) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka dan *supervisor* lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan (6) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik (7) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai *supervisor* terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan (8) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi

Menurut Purwanto (2003: 118), ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi, antara lain:

- 2.4.3.1 Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, kota kecil, atau pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelektual, pedagang atau petani, dan lain-lain.
- 2.4.3.2 Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
- 2.4.3.3 Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SMP, SMA dan sebagainya, semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- 2.4.3.4 Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosialekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya.
- 2.4.3.5 Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah 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 yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

2.4.4 Tujuan dan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pengajaran

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai *supervisor*, antara lain:

- 2.4.4.1 Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

2.4.4.2 Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.

2.4.4.3 Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.

2.4.4.4 Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.

2.4.4.5 Berusaha mempertinggi mutu, pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2.4.5 Teknik-teknik Supervisi

Menurut Purwanto (2003: 120-122), secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

2.4.5.1 Teknik Perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visits*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang *supervisor* (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar.

Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio-visual aids*, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, problem solving, diskusi *panel*, *fish bowl*, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

- d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain:
- Menyusun program catur wulan atau program semester
 - Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
 - Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelas
 - Melaksanakan teknik evaluasi pengajaran
 - Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
 - Mengorganisasikan kegiatan siswa di bidang ekstrakurikuler.

2.4.5.2 Teknik Kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.

- c. Mengadakan penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa

penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak-lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

2.4.6 Supervisi Akademik

Sesuai dengan dimensi kompetensi yang terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2010 tentang Standar Kepala Sekolah. Dalam peraturan tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik, di samping kompetensi kepribadian, sosial dan kewirausahaan. Esensi dari akademik berkenaan dengan tugas kepala sekolah untuk membina guru dalam meningkatkan mutu pembelajarannya, sehingga pada akhirnya dapat prestasi belajar siswa.

Supervisi akademik kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik kepala sekolah tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Sergiovanni dalam Prasajo (2011: 84) menegaskan bahwa:

“Refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya: apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan peserta didik?, aktifitas-aktifitas mana dari keseluruhan aktifitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan peserta didik?, apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?, apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?”

Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Glickman

dalam Depdiknas (2008:9), mendefinisikan supervisi akademik kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik kepala sekolah itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

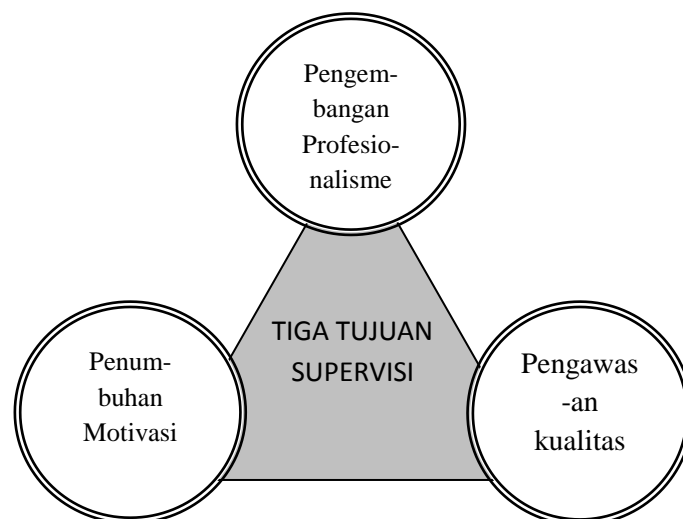
Meskipun demikian, supervisi akademik kepala sekolah tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987) dalam Depdiknas, (2008:10). Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik kepala sekolah. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Menurut Prasojjo (2011: 82) mengemukakan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah:

1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
2. Memahami konsep, teori, teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar dan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/ metode/ teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
5. Membimbing guru dalam menyusun RPP untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/ atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
8. Motivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran sekolah/ madrasah.

Kompetensi supervisi akademik kepala sekolah intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik kepala sekolah adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

Sedangkan menurut Sergiovanni dalam Depdiknas (2008:11) ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini:

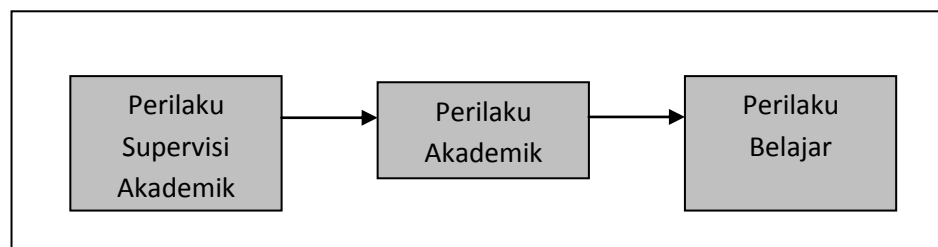


Gambar 2.1. Tiga Tujuan Supervisi

1. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
2. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

3. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville dalam Depdiknas (2008:11) bahwa supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multitujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik kepala sekolah jika hanya memerhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik kepala sekolah akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Alfonso, Firth, dan Neville (1981) dalam Depdiknas (2008:12) menggambarkan sistem pengaruh perilaku supervisi akademik kepala sekolah sebagaimana Gambar 2.2:



Sumber: Alfonso, R.J., Firth, G.R., & Neville, R.F.1981. *Instructional Supervision, A Behavior System*, Boston: Allyn and Bacon, Inc., p. 45. (Depdiknas, 2008: 12)

Gambar 2.2 Sistem Fungsi Supervisi Akademik

Gambar 2.2 tersebut di atas memperjelas kita dalam memahami sistem pengaruh perilaku supervisi akademik kepala sekolah. Perilaku supervisi akademik kepala sekolah secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti melalui supervisi akademik, *supervisor* mempengaruhi perilaku mengajar

guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru yang baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik kepala sekolah adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah dalam membina guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Adapun indikator supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini adalah: (1) Melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik yang tepat, dan (2) Melakukan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan prosedur.

2.5 Penelitian yang Relevan

2.5.1 Penelitian yang dilakukan oleh C. A Ahmad (2010)

Berjudul “hubungan konsep diri guru dan pemberian motivasi kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru (Studi Kasus Di SMA MTA Surakarta Tahun Ajaran 2010. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Ada hubungan yang signifikan konsep diri guru dengan kompetensi pedagogik guru di SMA MTA Surakarta tahun 2010. (2) Ada hubungan yang signifikan pemberian motivasi kepala sekolah guru dengan

kompetensi pedagogik guru di SMA MTA Surakarta tahun 2010. (3) Ada hubungan yang signifikan konsep diri guru dan pemberian motivasi kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru di SMA MTA Surakarta tahun 2010.

2.5.2 Penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Winata (2013)

Berjudul “*Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara*”. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, 2) disiplin kerja dengan prestasi kerja guru serta 3) motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru sebesar 84,3; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru sebesar 78,3; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru sebesar 88,1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja guru dan hubungan secara simultan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang

berbeda serta penelitian yang penulis lakukan lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian ini karena menggunakan tiga variabel bebas (variabel X), yaitu konsep diri, motivasi berprestasi dan supervisi akademik kepala sekolah.

2.5.3 Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyati (2013)

Berjudul “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*”. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, 2) iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru serta 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan dengan kompetensi paedagogik guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 78,5; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 70,1; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 89,9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah meneliti tentang kompetensi paedagogik guru sebagai variabel terikat (variabel Y), penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak

meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru dan hubungan antara iklim sekolah dan kompetensi paedagogik guru serta hubungan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda dan penelitian yang penulis lakukan lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian ini karena menggunakan tiga variabel bebas (variabel X), yaitu konsep diri, motivasi berprestasi dan supervisi akademik kepala sekolah.

2.6 Kerangka Pikir

2.6.1 Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Konsep diri merupakan gambaran mental yang dimiliki oleh seorang individu. Gambaran mental yang dimiliki oleh individu memiliki tiga aspek, yaitu pengetahuan yang dimiliki individu mengenai dirinya sendiri, pengharapan yang dimiliki individu untuk dirinya sendiri, serta penilaian mengenai dirinya sendiri. Untuk mewujudkan konsep diri yang baik maka kompetensi paedagogik guru perlu ditingkatkan.

Kompetensi paedagogik guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kompetensi paedagogik memiliki persyaratan kemampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4) Membangkitkan aktifitas siswa, (5) Membentuk disiplin pada siswa.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik. Atau dengan kata lain, semakin tinggi konsep diri guru maka semakin tinggi pula kompetensi paedagogiknya.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Kompetensi paedagogik guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi berprestasi yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri, mustahil kompetensi paedagogik guru akan tercapai, karena adanya motivasi berprestasi ini akan mendorong seorang guru untuk meningkatkan kompetensinya sebagai perwujudan dari kebanggaan dan peningkatan karir.

Kompetensi paedagogik guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kompetensi paedagogik memiliki persyaratan kemampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4) Membangkitkan aktivitas siswa, (5) Membentuk disiplin pada siswa.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sebagai contoh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara akan berupaya meraih prestasi dengan bekerja secara positif dan penuh rasa tanggungjawab. Oleh karena itu, guru yang motivasi berprestasinya tinggi akan lebih baik kompetensi paedagogiknya dibandingkan dengan guru yang motivasi berprestasinya rendah.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi paedagogik. Atau dengan kata lain, semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula kompetensi paedagogiknya.

2.6.3 Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kompetensi paedagogik guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/guru-gurunya agar meningkatkan kompetensi paedagogiknya.

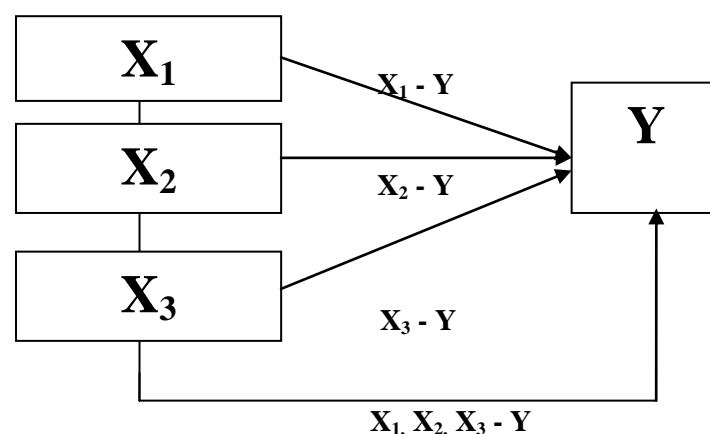
Kompetensi paedagogik guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kompetensi paedagogik memiliki persyaratan kemampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4) Membangkitkan aktifitas siswa, (5) Membentuk disiplin pada siswa.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai *supervisor*, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika kepala sekolah sebagai *supervisor* dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya dengan baik dan melaksanakan supervisi pendidikan secara efektif dan proporsional, maka

logikanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah akan meningkatkan kompetensi paedagogik guru. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi paedagogik. Atau dengan kata lain, semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah maka semakin tinggi pula kompetensi paedagogik guru.

2.6.4 Pengaruh Konsep Diri, Motivasi Berprestasi dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa kompetensi paedagogik sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; konsep diri, motivasi berprestasi dan supervisi akademik kepala sekolah diduga berpengaruh terhadap kompetensi paedagogik baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin tinggi konsep diri dan motivasi berprestasi guruserita semakin baikpenerapan supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik pula kompetensi paedagogik guru. Untuk lebih jelasnya ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi kerangka berpikir dibawah ini.



Gambar 2.3 : Model teoritis konstelasi pengaruh konsep diri (X_1), motivasi berprestasi (X_2), supervisi akademik kepala sekolah (X_3) terhadap kompetensi paedagogik guru (Y)

Keterangan:

- X1 = Konsep Diri
 X2 = Motivasi Berprestasi
 X3 = Supervisi Akademik Kepala Sekolah
 Y = Kompetensi Paedagogik Guru
 X1 – Y = Konsep diri memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru
 X2 – Y = Motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru
 X3 – Y = Supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru
 (X1, X2, X3) -Y = Konsep diri, motivasi berprestasi dan supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, hal tersebut sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006: 43). Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 2.7.1 Terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru SMP di Kecamatan Tanjung Raya Mesuji.
- 2.7.2 Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi paedagogik guru SMP di Kecamatan Tanjung Raya Mesuji.
- 2.7.3 Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi paedagogik guru SMP di Kecamatan Tanjung Raya Mesuji.
- 2.7.4 Terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri, motivasi berprestasi dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi paedagogik guru SMP di Kecamatan Tanjung Raya Mesuji.