



**ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI MGMP, SUPERVISI AKADEMIK, DAN  
BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK  
GURU IPS SMP NEGERI DI KABUPATEN TEGAL**

**TESIS**

**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi  
dan memperoleh gelar Magister Pedagogi**

Oleh :

TITIN WIDIASTUTI

NPM : 7320800090

**PROGRAM STUDI MAGISTER PEDAGOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS PANCA SAKTI TEGAL**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Titin Widiastuti  
NPM : 7320800090  
Jenjang : Magister Pedagogi  
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di Kabupaten Tegal

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Bila ternyata dikemudian hari diketahui ada yang tidak sesuai, maka saya siap menanggung akibatnya.

Tegal, 20 Desember 2023

Yang menyatakan,



**Titin Widiastuti**  
NPM. 7320800090

## PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul : “Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal” karya,

Nama : Titin Widiastuti

NPM : 7320800090

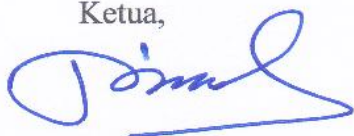
Program Studi : Magister Pedagogi

telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari Rabu, tanggal 10 Januari 2024

Tegal, 10 Januari 2024

Panitia Ujian

Ketua,



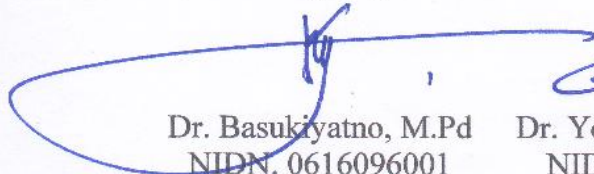
Dr. Taufiqulloh, M.Hum  
NIDN. 0615087802

Sekretaris,



Suriswo, M.Pd  
NIDN. 0616036701

Penguji I,



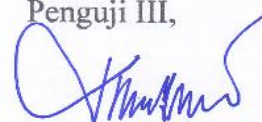
Dr. Basukiyatno, M.Pd  
NIDN. 0616096001

Penguji II,



Dr. Yoga Prihatin, M.Pd  
NIDN. 0603067403

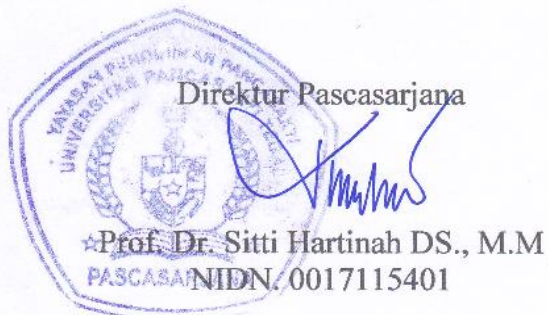
Penguji III,



Dr. Sitti Hartinah DS., M.M  
NIDN. 0017115401

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana



Ketua Program Studi



Suriswo, M.Pd  
NIDN. 0616036701

## PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di Kabupaten Tegal” karya,

Nama : Titin Widiastuti

NPM : 7320800090

Program Studi : Magister Pedagogi

telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian tesis.

Tegal, 20 Desember 2023

Pembimbing I,



Prof. Dr. Sitti Hartinah DS., M.M.  
NIDN. 0017115401

Pembimbing II,



Dr. Yoga Prihatin, M.Pd  
NIDN. 0603067403



Mengetahui,

Direktor Pascasarjana  
Universitas Pancasakti Tegal,

Prof. Dr. Sitti Hartinah DS., M.M.  
NIDN. 0017115401

## ABSTRAK

**Titin Widiastuti, 2023.** “Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”

Rendahnya kompetensi pedagogik guru akan berdampak pada aspek penalaran memiliki nilai terendah karena kemampuan penalaran yang tercermin melalui disiplin dalam memecahkan masalah. Kompetensi pedagogik guru penting untuk ditingkatkan, karena akan meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam mengajar, karena dengan memiliki kompetensi pedagogik, maka guru memiliki kemampuan dalam mengatur materi pembelajaran yang akan disampaikan dengan baik kepada murid-muridnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS, 2) pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS, 3) pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS, 4) pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *mixed methods* berfokus pada pengumpulan, penganalisisan dan pencampuran data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian tunggal atau lanjutan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru PNS IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal yang sudah bersertifikasi sejumlah 135 guru yang ada di 49 sekolah. Besarnya sampel ada dua kelompok untuk mempermudah perhitungan untuk sampel utama diambil 100 guru, dan ujicoba (tryout diambil 35 guru). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS dengan nilai signifikansi sebesar 0,033, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai  $t$ , diperoleh 2,163 kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%  $df = N - 2 = 100 - 2 = 98$  diperoleh 1,984 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,163 > 1,984$ . 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS dengan signifikansi sebesar 0,024, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 2,290 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,290 > 1,984$ . 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS dengan nilai signifikansi sebesar 0,029, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 2,222 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,222 > 1,984$ . Dan secara simultan diperoleh bahwa Partisipasi MGMP ( $X_1$ ), Supervisi Akademik ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi Sekolah ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal, diketahui dari nilai signifikansi regresi berganda sebesar 0,001 dan nilai 0,001 lebih kecil dari 0,05.

**Kata kunci:** Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Pedagogik



## ABSTRACT

**Titin Widiastuti, 2023.** *"Analysis of the Influence of MGMP Participation, Academic Supervision, and School Organizational Culture on Pedagogical Competence of Public Junior High School Social Science Teachers in Tegal Regency"*

*The low pedagogical competence of teachers will have an impact on the reasoning aspect, resulting in the lowest scores due to reasoning abilities reflected in discipline in solving problems. Pedagogical competence of teachers is crucial to be enhanced as it will improve the professionalism of teachers in teaching. With pedagogical competence, teachers have the ability to organize learning materials effectively for their students. The purpose of this research is to analyze: 1) the influence of MGMP participation on the pedagogical competence of social studies teachers, 2) the influence of academic supervision on the pedagogical competence of social studies teachers, 3) the influence of school organizational culture on the pedagogical competence of social studies teachers, 4) the combined influence of MGMP participation, academic supervision, and school organizational culture on the pedagogical competence of social studies teachers in State Junior High Schools in Tegal Regency.*

*This study falls into the category of mixed methods research, focusing on the collection, analysis, and integration of quantitative and qualitative data in a single or sequential study. The population in this study includes all certified civil servant social studies teachers in State Junior High Schools in Tegal Regency, totaling 135 teachers in 49 schools. Two sample groups were chosen for ease of calculation: 100 teachers for the main sample and 35 teachers for the tryout. Data collection techniques include questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis techniques involve classical assumption tests and multiple linear regression.*

*Based on the partial results of the study, it is known that: 1) there is a positive and significant influence of MGMP participation on the pedagogical competence of social studies teachers with a significance value of 0.033, which is smaller than 0.05. The t-value obtained is 2.163, compared with the t-table at a significance level of 5% with  $df = N - 2 = 100 - 2 = 98$ , resulting in 1.984. Therefore,  $t\text{-value} > t\text{-table}$  ( $2.163 > 1.984$ ). 2) There is a positive and significant influence of academic supervision on the pedagogical competence of social studies teachers with a significance value of 0.024, smaller than 0.05. The t-value obtained is 2.290, which is greater than the t-table ( $2.290 > 1.984$ ). 3) There is a positive and significant influence of school organizational culture on the pedagogical competence of social studies teachers with a significance value of 0.029, smaller than 0.05. The t-value obtained is 2.222, which is greater than the t-table ( $2.222 > 1.984$ ). Simultaneously, it is found that MGMP participation (X1), academic supervision (X2), and school organizational culture (X3) collectively influence the pedagogical competence of social studies teachers in State Junior High Schools in Tegal Regency, as evidenced by the multiple regression significance value of 0.001, which is smaller than 0.05.*

**Keywords:** *MGMP Participation, Academic Supervision, School Organizational Culture, Pedagogical Competence*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya serta kemudahan, dan kelapangan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di Kabupaten Tegal”. Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Magister Pedagogi Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal.

Penulis Menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Taufiqulloh, M. Hum., selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal yang telah menerima saya sebagai mahasiswa Pascasarjana.
2. Prof. Dr. Sitti Hartinah, DS, M.M selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan izin penelitian sekaligus selaku Dosen Pembimbing Utama.
3. Dr. Suriswo, M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Pedagogi Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah membantu dalam kelancaran pelaksanaan tesis.
4. Dr. Yoga Prihatin, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan sehingga penyusunan tesis ini bias terwujud.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Karyawan Program Studi Magister Pedagogi Universitas Pancasakti Tegal yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bimbingan, ilmu dan semua yang telah diberikan kepada penulis
6. Kepala Sekolah SMP se-Kabupaten Tegal yang telah mengizinkan guru IPS di sekolahnya untuk menjadi responden dalam penelitian tesis ini.
7. Para Guru PNS IPS se-Kabupaten Tegal yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian tesis ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.

Semoga bantuan dan motivasi yang diberikan menjadi amal baik dan mendapat balasan Allah SWT. Penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tegal, 16 Desember 2023

Penulis



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan membencimu tidak percaya itu. (*Ali bin Abi Thalib*)

Hadapilah apapun resiko keputusanmu, karena keputusanmu adalah yang terbaik bagimu.

### Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk orang-orang yang luar biasa yang hadir dalam kehidupan saya, terimakasih kepada :

1. Orang tua yang saya hormati dan saya cintai **Sutedjo (Alm)** dan **S. Praptiningsih (Almh)**.
2. Suami tercinta **Rustoyo, S.E.**
3. Anakku **Larasati Wahyu Alifiah**, dan **Rakhadito Wahyu Bassam** yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan study S.2.
4. Teman seangkatan Magister Pedagogi Angkatan 4.
5. Almamater tercinta Universitas Pancasakti.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	15
D. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	17
1. Kompetensi Pedagogik Guru .....	17
2. Partisipasi MGMP .....	40
3. Supervisi Akademik .....	58
4. Budaya Organisasi Sekolah .....	74
B. Penelitian Terdahulu .....	101
C. Kerangka Berpikir .....	104
D. Hipotesis .....	105
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	108

B. Populasi Penelitian.....	109
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	113
D. Teknik Pengumpulan Data .....	115
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	120
F. Teknik Analisis Data.....	121
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	129
B. Pembahasan .....	169
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	184
B. Saran.....	185
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>186</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>189</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	101
Tabel 3.1	Populasi Penelitian .....	110
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	114
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Kuesioner .....	116
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Partisipasi MGMP.....	131
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Supervisi Akademik .....	132
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi Sekolah .....	133
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi Pedagogik ...	134
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	137
Tabel 4.6	Deskripsi Hasil Penelitian Masing-Masing Variabel .....	153
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tingkat Partisipasi MGMP .....	154
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Kondisi Supervisi Akademik .....	155
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Kondisi Budaya Organisasi Sekolah .....	156
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Tingkat Kompetensi Pedagogik .....	158
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	160
Tabel 4.12	Uji Multikolonieritas .....	162
Tabel 4.13	Hasil Uji Autokorelasi .....	164
Tabel 4.15	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) .....	165
Tabel 4.16	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	168
Tabel 4.20	Hasil Koefisien Determinasi .....	169

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Konseptual.....	105
Gambar 4.1	Tingkat Partisipasi MGMP Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal Tahun 2023.....	155
Gambar 4.2	Kondisi Supervisi Akademik Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal Tahun 2023.....	156
Gambar 4.3	Kondisi Budaya Organisasi Sekolah pada Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal Tahun 2023 .....	157
Gambar 4.4	Tingkat Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal Tahun 2023 .....	158
Gambar 4.5	Grafik Histogram Uji Normalitas.....	161
Gambar 4.6	<i>Normal Problability Plot</i> .....	161
Gambar 4.7	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	163

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket/Kuesioner.....	199
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	207
Lampiran 3	Hasil Penelitian .....	269
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian.....	284



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan kunci semua kemajuan dan perkembangan yang berkualitas dari suatu bangsa. Pendidikan dapat mewujudkan semua potensi manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional melihat pendidikan dari segi proses dengan merumuskan: Pendidikan sebagai “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan Nasional mempunyai tujuan membangun manusia Indonesia yang berkualitas. “Pembentukan pribadi yang berkualitas akan sangat bergantung pada mutu pendidikan yang merupakan proses dasar dalam mencetak generasi bangsa yang bisa bertahan sesuai zamannya dan menjadi manusia yang seutuhnya” Samsudin (Astutik, dkk, 2021: 24). Mutu pendidikan suatu bangsa merupakan cerminan dari bangsa tersebut. Jika pendidikannya berkualitas, maka bisa dipastikan bangsa tersebut merupakan bangsa yang besar dan menghargai pendidikannya. Jadi salah satu tolok ukur yang menjadi keberadaban suatu bangsa adalah mutu pendidikannya.

“Dalam konsep absolut sesuatu dikatakan berkualitas/bermutu bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna, sedangkan dalam konsep relatif

kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan sehingga kualitas bukanlah tujuan akhir melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir dari standar yang ditetapkan” Edward, Sallis, Kambey (Susanto, 2016:47). Sedangkan menurut Suryosubroto (Susanto, 2016:44) “mutu mengandung makna derajat/tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* (terlihat) maupun *intangibile* (tidak terlihat)”

Mutu pendidikan dapat tercipta dari lingkup organisasi terkecil yaitu melalui pendidikan di sekolah. Sekolah adalah organisasi yang mempunyai tugas utama memberikan layanan pendidikan bermutu kepada masyarakat. Terkait dengan layanan pendidikan bermutu, pemerintah telah menetapkan Standar Pendidikan Nasional sebagai dasar rujukan untuk mengukur kinerja sekolah. “Mutu pendidikan merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu lembaga pendidikan dalam merencanakan dan mengatur agenda perubahan” (Bano, 2018).

Sementara itu mutu pendidikan di sekolah itu sendiri sangat tergantung pada kompetensi guru. Dengan kata lain ada keterkaitan antara upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dengan upaya peningkatan kompetensi guru.

Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) disebutkan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Selanjutnya pada Pasal 10 ayat 1 menyebutkan bahwa “ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai

kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar sebagai berikut:

1. kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran;
2. kompetensi profesional, yaitu kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi;
3. kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif;
4. kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.

Dalam rangka mewujudkan potensi diri menjadi individu yang memiliki beragam kompetensi atau multi kompetensi memerlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan. Proses pembelajaran adalah kunci untuk mengembangkan dan meningkatkan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi kompeten dalam berbagai bidang. “Manfaat keberhasilan pembelajaran akan terasa jika yang diperoleh dari pembelajaran dapat diaplikasikan dan diimplementasikan dalam realitas kehidupan. Dalam proses pembelajaran, guru sebaiknya menerapkan prinsip-prinsip dasar pedagogik agar pengajaran mereka lebih efektif dan memadai dan yang mengutamakan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang inovatif” (Bano, 2018).

Suponco (2018) menyatakan bahwa “faktor pencetus mutu pendidikan yang belum meningkat disebabkan oleh rendahnya kompetensi pedagogik guru”. “Guru belum mempunyai keahlian dalam merencanakan strategi pembelajaran, rendahnya inovasi dalam penelitian tindakan kelas, serta kekurangterampilan

dalam mengelolah proses belajar mengajar sehingga hasil belajar siswa tidak optimal” (Kasmi, 2018). Sementara itu kompetensi pedagogik guru dari beberapa literasi lebih banyak dipengaruhi oleh partisipasi dalam kegiatan MGMP, supervisi akademik dan budaya sekolah.

Dalam standar pengembangan yang diterbitkan Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2008 yang dimaksud dengan “MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran pada SMP/MTs, SMPLB/MTsLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB/MALB yang berada pada satu wilayah/kabupaten/kota/kecamatan/ sanggar/gugus sekolah”.

Hasil penelitian Guntur, dkk (2017) menunjukkan bahwa ‘pelaksanaan kegiatan MGMP berpengaruh positif terhadap kompetensi pedagogik guru yaitu sebesar 3,6%’, artinya semakin sering kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) akan memengaruhi kompetensi pedagogik guru SMA Negeri Sekabupaten Kubu Raya, dan ‘pelaksanaan kegiatan MGMP juga berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0%’ artinya selama pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tidak memengaruhi kompetensi profesional guru ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya.

Selain partisipasi dalam kegiatan MGMP, kompetensi pedagogik guru juga dipengaruhi oleh supervisi akademik. Hal ini seperti yang disajikan dari hasil penelitian Zumfiardi (2018) bahwa ‘pembinaan pengawas (supervisi akademik) kepada guru dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

(MGMP) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan guru melaksanakan kurikulum 2013 di SMP se-Kota Padang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama’.

Supervisi akademik menurut Nawawi dalam (Sufiyadi, 2017) adalah “Pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah”.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ialah supervisi akademik. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010:6):

Supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan 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 melakukan penelitian tindakan kelas.

Sementara itu hasil penelitian Rajbhandari (2017) menyatakan bahwa ‘faktor penghambat berkembangnya kompetensi guru adalah buruknya budaya organisasi’. Merujuk konsep organisasi, maka sekolah adalah organisasi yang dibentuk untuk memudahkan proses pengajaran sehingga budaya organisasi dapat digunakan sebagai acuan dasar merumuskan pengertian budaya sekolah. “Habitiasi, tradisi maupun sikap dan perilaku yang dilakukan seluruh warga sekolah yang berlandaskan tatanan nilai dinamakan sebagai budaya sekolah” (Astutik, dkk, 2021).

Budaya sekolah adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkup institusi sekolah. Budaya sekolah menurut Susanto (2016:78) merupakan “polapola yang mendalam, kepercayaan, nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah”.

“Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi” (Darodjat, 2015:236).

Penelitian tentang kompetensi pedagogik guru dan budaya sekolah menekankan dan mengungkapkan determinan penting guru di sekolah modern, yang dapat disebabkan oleh kompetensi tingkat tinggi mereka, memenuhi tuntutan siswa. “Dengan memantau kognisi pedagogis baru, dimungkinkan untuk mengamati perubahan pentingnya kompetensi guru di bawah pengaruh masyarakat, globalisasi, tren pasar tenaga kerja, dan munculnya teknologi baru dan rasionalisasi operasi” (Tohidi & Jabbari, 2012).

Guru merupakan faktor kunci pembeda sekolah dan pembentukan identitas sekolah, sehingga tugas dan tanggungjawab guru sangat penting untuk membangun terciptanya budaya sekolah modern. Mempromosikan teori pembelajaran humanistik. Hasil penelitian ini penting untuk menekankan pada kompetensi sosial-pedagogik guru dalam masalah keilmuan dan profesional, dan dampaknya terhadap budaya sekolah, sehingga berkontribusi untuk menentukan



peran kompetensi sosial dan pedagogik dalam budaya sekolah, mendorong perubahan dalam kehidupan-program dan penemuan studi dan pelatihan yang panjang. Kurikulum sekolah tersembunyi sebagai budaya sekolah berfungsi untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kompetensi pedagogik guru. “Dengan menekankan faktor kontekstual, dimungkinkan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran seumur hidup guru dengan penekanan yang lebih besar pada pengembangan kompetensi pedagogis” (Sabli, 2017).

“Melalui budaya organisasi sekolah dengan menumbuhkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, rasa tanggung jawab, rasa persaudaraan, aturan yang dibuat dan disepakati, komitmen dan kerja keras, serta kerjasama antar warga belajar secara luas” (Habibi & Raharjo, 2016). “Kepala sekolah menyoroti pentingnya mempekerjakan guru yang berkualifikasi, berdedikasi, dan profesional. Mereka selanjutnya menekankan pada prosedur perekrutan” (Khanal, Perry, & Park, 2019).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru ialah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah” (Mutjahid, 2011:44). Terlihat dengan jelas bahwa guru merupakan salah satu dari profesi atau pekerjaan dengan keahlian tertentu berkaitan dengan proses pengajaran dan

pendidikan. Keahlian tersebut tercantum dalam deskripsi tugas guru, mulai dari mendidik hingga mengevaluasi dengan ruang lingkup pendidikan formal.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 3 Pasal 7 ayat (1) menerangkan bahwa:

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalan.
6. Memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

“Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal dari aspek kompetensi pedagogiknya, yakni ditemukan guru yang tidak membuat RPP, mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal” (Koswara, 2016). “Hal ini menunjukkan lemahnya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar, yaitu rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kemahiran dalam mengelola kelas, kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, motivasi berprestasi, kedisiplinan, komitmen profesi, dan kemampuan manajemen waktu” (Lailatussadiyah, 2015).

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berakar dari kurangnya kompetensi pedagogik guru. ‘Kompetensi pedagogik guru penting untuk ditingkatkan, karena akan meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam mengajar, karena dengan memiliki kompetensi pedagogik, maka guru memiliki kemampuan dalam mengatur materi pembelajaran yang akan disampaikan dengan baik kepada murid-muridnya dengan berbagai teknik’ (Rahman, 2014:79). “Rendahnya kompetensi pedagogik guru akan berdampak pada aspek penalaran memiliki nilai terendah karena kemampuan penalaran yang tercermin melalui disiplin dalam memecahkan masalah” (Habibi et al., 2019).

Salah satu pengoptimalan profesionalisme guru adalah dengan mengintegrasikan komponen sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa serta bimbingan dari pengawas akademik. Komponen sekolah tersebut memberikan pengaruh terhadap sikap guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pendidikan. “Kinerja guru dapat bermakna apabila guru selalu menyadari kelebihan dan kekurangan dalam dirinya” (Srinatun, 2011). Kesadaran akan peran penting guru dalam membentuk generasi berkualitas adalah hal yang sangat krusial. Guru yang memiliki pemahaman mendalam akan tanggung jawab mereka dalam mengembangkan siswa tidak hanya dalam aspek akademis tetapi juga dalam aspek moral dan keterampilan sosial. Kesadaran tersebut dapat mendorong seorang guru untuk menciptakan generasi yang berkualitas sehingga menjadi upaya untuk

meningkatkan kinerjanya. Keadaan ini dapat membentuk kualitas sekolah karena keberhasilan guru dalam membentuk dan mengelola pelaksanaan pendidikan di organisasi sekolah.

Hal ini berlaku juga dalam konteks mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), yang merupakan salah satu mata pelajaran yang diberikan dari SD/MI/SDLB sampai SMP/MTs/SMPLB. Dalam mata pelajaran ini, guru memiliki peran penting dalam membantu siswa memahami konsep-konsep sosial, budaya, dan sejarah yang fundamental, sehingga mereka dapat menjadi warga negara yang berpengetahuan luas dan bertanggung jawab. IPS mengkaji seperangkat peristiwa, fakta, konsep, dan generalisasi yang berkaitan dengan isu sosial. Pada jenjang SMP/MTs mata pelajaran IPS memuat materi Geografi, Sejarah, Sosiologi, dan Ekonomi. Melalui mata pelajaran IPS, peserta didik diarahkan untuk dapat menjadi warga negara Indonesia yang demokratis, dan bertanggung jawab serta warga dunia yang cinta damai. Di masa yang akan datang peserta didik akan menghadapi tantangan berat karena kehidupan masyarakat global selalu mengalami perubahan setiap saat. “Oleh karena itu mata pelajaran IPS dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan analisis terhadap kondisi sosial masyarakat dalam memasuki kehidupan bermasyarakat yang dinamis” (Permendiknas RI Nomor 22 tahun 2006). Keberhasilan pembelajaran IPS juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik guru.

Dalam penelitian ini, penulis mengasumsikan bahwa terdapat beberapa variabel yang berpotensi memengaruhi kompetensi pedagogik guru Ilmu

Pengetahuan Sosial (IPS). Variabel-variabel tersebut meliputi partisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS, supervisi akademik, dan budaya sekolah. Asumsi ini didasarkan pada pengamatan lapangan yang menunjukkan bahwa keberadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan dan keterampilan guru. Kenyataan yang ditemui di lapangan para guru masih mendapatkan kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Kesulitan yang dihadapi diantaranya adalah kesulitan dalam mengembangkan silabus, menyusun perencanaan pembelajaran dan evaluasi belajar. Selain itu, pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dua kali dalam setahun atau hanya jika ada permasalahan atau jika ada penilaian saja. Yang dimaksud pelaksanaannya secara tidak terjadwalkan, pelaksanaan supervisi dapat dilakukan sewaktu-waktu baik itu bimbingan ataupun penilaian. Hal ini dapat memengaruhi pemantauan dan dukungan yang diberikan kepada guru IPS dalam mengembangkan kompetensi pedagogik mereka. Terakhir, budaya sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Tegal juga menjadi faktor yang diasumsikan memengaruhi kompetensi pedagogik guru. Budaya sekolah yang kurang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran dapat menjadi hambatan bagi guru IPS untuk mengembangkan kompetensi pedagogik mereka. Semua faktor ini diharapkan dapat dipahami lebih dalam dalam penelitian ini guna memahami hubungannya dengan kompetensi pedagogik guru IPS.

Berdasarkan permasalahan maka dirasakan penting untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Partisipasi MGMP, Supervisi

Akademik, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurang Efektifnya Partisipasi dalam MGMP IPS: Terlihat bahwa partisipasi guru IPS dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tidak berjalan dengan baik. Guru masih mendapatkan kesulitan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Kesulitan yang dihadapi diantaranya adalah kesulitan dalam mengembangkan silabus, menyusun perencanaan pembelajaran dan evaluasi belajar. Hal ini bisa menjadi masalah karena MGMP biasanya menjadi forum penting untuk berbagi pengalaman, pembaruan kurikulum, dan pengembangan kompetensi pedagogik. Kurangnya partisipasi dapat memengaruhi kemampuan guru untuk memperoleh wawasan dan dukungan kolektif.
- b. Supervisi Akademik kurang maksimal: Pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dua kali dalam setahun atau hanya jika ada permasalahan atau jika ada penilaian saja. Supervisi akademik biasanya berperan dalam memberikan umpan balik, bimbingan, dan evaluasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Sedikitnya pelaksanaan



supervisi akademik ini dapat menghambat perkembangan kompetensi pedagogik guru.

- c. Kurangnya Budaya Sekolah yang Berorientasi pada Mutu: Budaya organisasi sekolah yang kurang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran dapat menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru IPS. Budaya sekolah yang tidak mendorong inovasi, kolaborasi, dan fokus pada pengembangan profesional guru dapat menghambat upaya guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.
- d. Kemungkinan Ketidaksetaraan dengan Sekolah Perkotaan: Dalam konteks Kabupaten Tegal, terlihat bahwa budaya sekolah di SMP Negeri mungkin tidak sebaik sekolah-sekolah di perkotaan. Ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan kompetensi pedagogik antara guru di berbagai wilayah, yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan di daerah tersebut.

## **2. Batasan Masalah**

Pembahasan pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan peneneliti. Batasan masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian ini dibatasi hanya mengenai pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik, dan budaya sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS. SMP Negeri di Kabupaten Tegal. Adapun subjek penelitian adalah

guru PNS IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal yang sudah bersertifikasi.

Dalam hal ini peneliti lebih fokus pada :

a. Partisipasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Partisipasi MGMP dibatasi dengan tingkatan pengertian timbale balik, tingkatan pemberian nasehat, dan tingkatan yang berwenang.

b. Supervisi Akademik

Supervisi akademik dibatasi dengan pengembangan guru, pengembangan kurikulum dan perbaikan pengajaran.

c. Budaya Organisasi Sekolah

Budaya organisasi sekolah dibatasi dengan budaya individu, manajemen dan budaya kerja.

d. Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP

Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP dibatasi dengan kemampuan mengatur pembelajaran, implementasi, hasil evaluasi pembelajaran dan pengembangan siswa untuk gali potensi.

### **3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal?
- b. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal?

- d. Apakah ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Searah dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Beberapa manfaat teoretis yang dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini antara lain:

- a. Hasil penelitian ini disamping membuktikan teori kompetensi, juga akan memperkuat penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai model teoretis bagi pengembangan konsep kompetensi pedagogik guru.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademisi khususnya pada Program Studi Magister Pedagogi Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi sekolah**

Temuan penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi bagi Kepala SMP Negeri di Kabupaten Tegal dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru IPS.

### **b. Bagi MGMP IPS**

Dengan diketahuinya pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal, maka dapat dijadikan sebagai kerangka acuan pengurus MGMP untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru IPS.

### **c. Bagi Guru IPS di Sekolah**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi guru IPS di sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompetensi Pedagogik Guru**

###### **a. Pengertian Kompetensi Pedagogik Guru**

Emron, Yohny, Imas (2017:140) mengemukakan “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.” Sedangkan para ahli, mendefinisikan kompetensi sebagai berikut: Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), bahwa “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.” Sedangkan pendapat George klempe, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.”

Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. “Kompetensi pedagogik guru penting untuk ditingkatkan, karena akan meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam mengajar, karena dengan memiliki kompetensi pedagogik, maka guru memiliki kemampuan dalam mengatur materi pembelajaran

yang akan disampaikan dengan baik kepada murid-muridnya dengan berbagai teknik” (Rahman, 2014:79). Menurut Panda (2012:34) “kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan dan keinginan untuk secara regular menerapkan sikap, pengetahuan, dan keahlian-keahlian untuk mempromosikan pembelajaran dari guru dan murid”. Kompetensi pedagogik guru menurut Uppsala University (2010:10) adalah “tujuan dan kerangka kerja guru yang pasti melalui pengembangan pembelajaran dan pengembangan profesionalisme, dukungan, dan fasilitas pembelajaran yang terbaik secara berkelanjutan”. Sedangkan menurut Hakim (2015:2) “kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengatur pembelajaran, kerangka instruksi dan implementasi, hasil evaluasi pembelajaran, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi mereka”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan dan keinginan dalam menerapkan sikap, pengetahuan dan keahlian untuk mempromosikan pembelajaran, mengatur pembelajaran, dan mengevaluasi serta membantu siswa untuk dapat mengaktualisasikan potensi mereka.

#### **b. Ciri-ciri Profesionalitas Guru**

Menurut Kunandar (2007:45) “profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang

mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif”. Selanjutnya, Mudjahit (2011:31) mengungkapkan bahwa “profesi merupakan term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sifat dari sebuah profesi atau pekerjaan. Sifat tersebut merujuk pada tuntutan melaksanakan tugas atau kewajiban suatu profesi atau pekerjaan dengan semestinya. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap profesi atau pekerjaan memiliki deskripsi tugas untuk mencapai tujuan dari profesi atau pekerjaan tertentu.

Di dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 10 ayat 1 menyebutkan bahwa “ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai kompetensi professional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial”.

Menurut Saud (2013:34) ada beberapa ciri-ciri guru profesional, yaitu:

- 1) Mempunyai komitmen pada proses belajar siswa
- 2) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya.
- 3) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 4) Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa ada beberapa ciri-ciri yang membedakan seorang guru profesional. Pertama, seorang guru

profesional harus memiliki komitmen yang kuat terhadap proses belajar siswa. Ini berarti guru tidak hanya memikirkan penyampaian materi pelajaran, tetapi juga fokus pada bagaimana siswa dapat belajar secara efektif dan merasakan perkembangan dalam pembelajaran mereka. Ciri kedua adalah penguasaan mendalam terhadap materi pelajaran dan kemampuan mengajarkannya dengan baik. Guru profesional harus memiliki pemahaman yang dalam tentang topik yang diajarkan dan kemampuan untuk mentransfer pengetahuan ini dengan cara yang sesuai dengan tingkat pemahaman siswa. Ketiga, seorang guru profesional mampu berpikir sistematis tentang praktik pengajarannya dan belajar dari pengalamannya. Mereka merencanakan pengajaran mereka dengan cermat, merancang strategi pembelajaran yang efektif, dan secara teratur merefleksikan pengalaman pengajaran mereka untuk terus meningkatkan kualitasnya. Terakhir, seorang guru profesional adalah bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Mereka terlibat dalam komunitas guru dan jaringan profesional, yang memungkinkan mereka untuk terus memperbaiki diri, berbagi pengalaman, dan mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan. Dengan mengadopsi ciri-ciri ini, seorang guru dapat meningkatkan profesionalismenya dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswanya.

Hal senada juga diungkapkan Sardiman (2012:51), dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup:

- 1) Menguasai bahan



Guru harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelajaran agar dapat menyampaikannya dengan jelas dan tepat kepada siswa.

- 2) Mengelola program belajar dan mengajar  
Mencakup perencanaan pembelajaran, pemilihan metode yang sesuai, serta penilaian hasil belajar siswa.
- 3) Mengelola kelas  
Mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, mengelola disiplin siswa, dan memfasilitasi interaksi yang positif di kelas.
- 4) Menggunakan media atau sumber  
Guru harus dapat menggunakan media atau sumber pembelajaran dengan efektif untuk mendukung proses pengajaran.
- 5) Menguasai landasan pendidikan  
Memiliki pemahaman yang kuat tentang landasan pendidikan, seperti teori-teori pendidikan dan prinsip-prinsip pembelajaran.
- 6) Mengelola interaksi siswa untuk kepentingan pengajaran  
Untuk kepentingan pengajaran, menciptakan iklim kelas yang inklusif, serta memahami fungsi dan program layanan dan bimbingan penyuluhan
- 7) Mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan penyuluhan  
Guru perlu mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, termasuk tugas-tugas administratif yang berkaitan dengan proses pembelajaran
- 8) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.  
Guru harus mampu memahami prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna menginformasikan dan meningkatkan praktik pengajarannya

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi seorang guru mencakup beberapa aspek yang sangat penting. Dengan demikian, kompetensi guru melibatkan banyak aspek yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang luas, yang semuanya bertujuan untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas bagi siswa.

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut untuk selalu mengembangkan profesionalisme diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik, sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik, sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik dan guru harus dapat menempatkan diri sebagai orang tua kedua bagi anak didik dalam jangka waktu tertentu.

**c. Standar Kualifikasi Akademik Guru**

Guru sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik. Dengan kompetensi yang dimilikinya guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik.

Pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 42 ayat (1) “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Dalam pasal ini sangat jelas dikatakan bahwa guru di Indonesia harus memiliki kualifikasi minimum serta harus mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Kemudian dijelaskan lagi pada Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 8, pasal 9, dan pasal 10. Pasal 8 berbunyi “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pasal 9 berbunyi “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.” Sedangkan pada pasal 10 tertulis “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) “Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.”.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru meliputi:

- 1) Kualifikasi akademik Guru PAUD/TK/RA Guru pada PAUD, TK, RA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D) atau sarjana (S) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 2) Kualifikasi akademik Guru SD / MI Guru pada SD dan MI harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 3) Kualifikasi akademik Guru SMP / MTS Guru pada SMP dan MTS harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma

- 4 (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan serta diperoleh dari program studi yang ter akreditasi.
- 4) Kualifikasi akademik Guru SMA/MA Guru pada SMA dan MA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan serta diperoleh dari program studi yang ter akreditasi
  - 5) Kualifikasi akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB Guru pada SDLB, SMPLB dan SMALB harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan khusus atau program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan serta diperoleh dari program studi yang ter akreditasi.
  - 6) Kualifikasi akademik Guru SMK / MAK Guru pada SMA dan MAK harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan serta diperoleh dari program studi yang ter akreditasi.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi inti pedagogik guru sebagai berikut:

“1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu; (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (f) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran”.

Mencermati beberapa pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa guru merupakan kunci utama keberhasilan peserta didik, maka dari itu guru yang kompeten sangatlah dibutuhkan. Meskipun kurikulum

sudah ditata sedemikian rupa dengan baik, tetapi apabila guru tidak kompeten dan belum profesional maka hasil yang diperoleh juga tidak bisa secara maksimal. Apabila semua guru sudah memenuhi standar kompetensi serta kualifikasi akademik dengan baik, maka mutu atau kualitas pendidikan akan berkembang dengan baik. Dengan demikian jelaslah sudah bahwa kompetensi pedagogik merupakan salah satu kompetensi dasar yang menjadi standar kualifikasi akademik guru.

#### **d. Aspek-Aspek Kompetensi Pedagogik**

Salah satu aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Dalam kompetensi pedagogik guru dituntut untuk dapat memahami peserta didiknya serta memahami bagaimana memberikan pengajaran yang benar pada peserta didik. Berkenaan dengan penguasaan kompetensi pedagogik, ada tujuh aspek yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru, diantaranya yaitu 1) menguasai karakteristik peserta didik, 2) Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik, 3) Pengembangan Kurikulum, 4) Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik, 5) Pengembangan Potensi Peserta Didik, 6) Komunikasi dengan Peserta Didik, 7) Penilaian dan Evaluasi (Kurniasih dan Sani, 2017:44-47). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### **1) Menguasai Karakteristik Peserta Didik**

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran.

Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya (Kurniasih dan Sani, 2017:44):

- a) Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya,
- b) Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.
- c) Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.
- d) Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.
- e) Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.
- f) Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).

Para guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan berorientasi pada keberagaman. Mereka tidak hanya mampu mengidentifikasi

karakteristik belajar masing-masing peserta didik di kelasnya, tetapi juga memastikan bahwa setiap siswa memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup upaya nyata dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, adil, dan peduli terhadap keberagaman siswa.

## 2) Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik

Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar (Kurniasih dan Sani, 2017:45):

- a) Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.
- b) Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.

- c) Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.
- d) Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.
- e) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.
- f) Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

Guru memainkan peran kunci dalam memfasilitasi pembelajaran peserta didik dengan memberikan kesempatan untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan usia dan kemampuan belajar masing-masing. Dengan mengatur proses pembelajaran dan variasi aktivitas, guru tidak hanya memastikan pemahaman materi pada tingkat yang sesuai, tetapi juga secara kontinu menyesuaikan aktivitas berikutnya berdasarkan pemahaman siswa. Selanjutnya, guru senantiasa memperhatikan respon siswa yang belum atau kurang memahami materi, menggunakan informasi tersebut untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya. Dengan pendekatan



ini, guru berperan aktif dalam membentuk pengalaman pembelajaran yang optimal dan efektif bagi peserta didik.

### 3) Pengembangan Kurikulum

Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Kurniasih dan Sani, 2017:45):

- a) Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.
- b) Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.
- c) Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.
- d) Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dapat dilaksanakan di kelas dan sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

Guru memiliki tanggung jawab untuk menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum sebagai dasar rencana pembelajaran. Dengan merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus, guru memastikan bahwa materi ajar tertentu dibahas dengan cermat, sehingga peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang telah

ditetapkan. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, memilih materi yang tepat dan mutakhir, dan memperhatikan usia serta tingkat kemampuan belajar peserta didik. Selain itu, guru juga memastikan bahwa materi pembelajaran dapat dilaksanakan di kelas dan relevan dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik. Dengan demikian, guru berperan dalam menyusun dan mengimplementasikan rencana pembelajaran yang berorientasi pada pencapaian kompetensi dan relevansi konten.

#### 4) Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran (Kurniasih dan Sani, 2017:46):

- a) Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.

- b) Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.
- c) Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.
- d) Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.
- e) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
- f) Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.
- g) Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.

- h) Guru mampu memanfaatkan audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.
- i) Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.
- j) Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan
- k) Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru mengaitkannya dengan isi kurikulum dan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik, menjaga variasi dalam waktu yang cukup untuk mempertahankan perhatian siswa. Manajemen kelas dilakukan secara efektif tanpa mendominasi atau terlalu sibuk dengan tugas sendiri, sehingga semua waktu peserta didik dapat dimanfaatkan secara produktif. Pemanfaatan alat bantu mengajar, termasuk audio-visual dan TIK, menjadi bagian dari strategi guru untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Guru memberikan banyak kesempatan kepada

peserta didik untuk berpartisipasi aktif melalui pertanyaan, praktek, dan interaksi dengan sesama siswa. Secara sistematis, guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran dengan mengevaluasi pemahaman siswa sebelum menambah informasi baru. Dengan pendekatan ini, guru menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung dan efektif bagi peserta.

#### 5) Pengembangan Potensi Peserta Didik

Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka. Kemampuan mengembangkan potensi peserta didik ini akan nampak jika (Kurniasih dan Sani, 2017:46):

- a) Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
- b) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
- c) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.

- d) Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
- e) Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- f) Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.
- g) Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

Dalam merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran, guru menekankan pada pembelajaran sesuai dengan kecakapan dan pola belajar unik masing-masing siswa. Selain itu, guru berfokus pada memunculkan kreativitas dan kemampuan berpikir kritis peserta didik melalui kegiatan pembelajaran yang dirancang khusus. Guru tidak hanya secara aktif membantu peserta didik dalam proses belajar, tetapi juga memberikan perhatian kepada setiap individu. Dengan kemampuannya, guru dapat mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar yang dimiliki setiap siswa. Kesempatan belajar diberikan sesuai dengan cara belajar masing-masing siswa, menciptakan lingkungan yang mendukung beragam gaya pembelajaran.

## 6) Komunikasi dengan Peserta Didik

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan terhadap komentar atau pertanyaan peserta didik (Kurniasih dan Sani, 2017:46):

- 1) Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
- 2) Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
- 3) Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
- 4) Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.
- 5) Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.

- 6) Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

Guru menggunakan pertanyaan sebagai alat untuk mengukur pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang mendorong mereka untuk berbagi ide dan pengetahuan. Dalam merespon pertanyaan peserta didik, guru memberikan perhatian penuh dengan menjawab secara lengkap dan relevan, bertujuan untuk menghilangkan kebingungan yang mungkin muncul pada siswa. Dengan demikian, guru menciptakan lingkungan belajar yang responsif, mendukung, dan mendorong partisipasi serta pemahaman peserta didik.

#### 7) Penilaian dan Evaluasi

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya (Kurniasih dan Sani, 2017:47):

- a) Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.



- b) Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
- c) Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.
- d) Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.

Guru memiliki peran krusial dalam mengelola proses penilaian dengan merancang alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, sejalan dengan rencana pembelajaran yang telah disusun. Guru menggunakan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk terus meningkatkan pembelajaran. Bukti dari refleksi ini dapat ditemukan dalam catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sejenisnya. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya mengevaluasi hasil belajar, tetapi juga aktif terlibat dalam peningkatan kualitas pembelajaran berkelanjutan.

#### e. **Kompetensi Pedagogik Guru**

Kompetensi pedagogik guru merupakan hal yang memiliki kaitan erat dengan pengelolaan kelas. Tentunya guru yang memiliki pengelolaan kelas yang baik akan meningkatkan mutu kegiatan pembelajaran menjadi lebih baik. Priansa (2015 : 15), Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir a menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Irwantoro dan Suryana (2016: 75) menjelaskan bahwa:

“Kompetensi pedagogik sangatlah penting bagi guru, terutama dalam upaya memahami karakteristik peserta didik, mengelola (merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti) pembelajaran, dan mengembangkan berbagai potensi peserta didik secara efektif dan optimal. Lebih lanjut, dijelaskan sebagai berikut: 1. Menguasai karakteristik peserta didik; 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3. Pengembangan kurikulum 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5. Pengembangan potensi peserta didik; 6. Komunikasi dengan peserta didik; 7. Penilaian dan evaluasi”.

Kompetensi pedagogik sangat dibutuhkan oleh guru karena guru berhadapan dengan peserta didik yang belum dewasa yang menuntut bukan hanya pengajaran, melainkan juga pengembangan kepribadian peserta didik secara utuh. Kompetensi pedagogik guru dalam hal ini kegiatan pembelajaran yang mendidik yaitu guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap.

Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.

Sementara itu, di dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Standar Guru menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik guru dibagi menjadi sepuluh kompetensi inti guru yaitu sebagai berikut :

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berupa pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Adapun

dalam penelitian ini peneliti merujuk kepada kompetensi pedagogik guru dalam aspek pengelolaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, dan evaluasi hasil belajar.

## **2. Partisipasi MGMP**

### **a. Pengertian Partisipasi Guru**

Partisipasi dalam organisasi ditandai oleh hubungan identitas yang dapat diwujudkan jika pelayanan yang diberikan oleh organisasi “sesuai” dengan kepentingan dan kebutuhan anggotanya. selanjutnya Ropke menambahkan bahwa partisipasi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana sekelompok orang (anggota) menemukan dan mengimplementasikan ide-ide/gagasan koperasi (Ropke, 2013:39). Melalui partisipasi, anggota sendiri yang mengisyaratkan dan menyatakan kepentingannya, sumber-sumber daya dapat digerakkan, keputusan-keputusan dapat dilaksanakan dan dievaluasi.

Partisipasi adalah, kesadaran dan kepedulian masyarakat melakukan aktivitas-aktivitas turut mengambil keputusan melaksanakan dan mengevaluasi keputusan suatu program pendidikan di sekolah secara professional yang dilandasi kesepakatan.

“Partisipasi” sebenarnya merupakan istilah dalam bidang manajemen, namun saat ini telah lebih berkembang luas jadi bukan monopoli ilmu manajemen saja, dalam artian istilah partisipasi itu sudah umum dan dalam arti yang luas, istilah ini sebenarnya diambil dari bahasa asing participation, yang artinya mengikutsertakan pihak lain. Partisipasi

berasal dari bahasa Inggris yaitu “*participation*” yang berarti pengambilan bagian atau pengikutsertaan (Echols dan Sadhily, 2016:419).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Partisipasi adalah proses atau tindakan seseorang atau kelompok dalam mengambil bagian atau berkontribusi dalam suatu aktivitas, proses, atau kegiatan tertentu. Ini bisa mencakup berbagai hal, baik dalam konteks sosial, politik, ekonomi, atau budaya. Partisipasi seringkali mengacu pada keterlibatan individu atau kelompok dalam membuat keputusan, berkontribusi pada pembuatan kebijakan, atau berperan dalam aktivitas yang mendukung tujuan tertentu. Partisipasi adalah salah satu elemen kunci dalam pembangunan masyarakat yang demokratis, inklusif, dan berkelanjutan. Ini memberikan individu dan kelompok kontrol atas kehidupan mereka sendiri dan memberi mereka kesempatan untuk memengaruhi perubahan yang mereka inginkan dalam berbagai aspek kehidupan.

Partisipasi guru khususnya guru IPS mengacu kepada adanya keikutsertaannya secara nyata dalam suatu kegiatan. Partisipasi dapat berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan pendidikan. Selanjutnya para ahli mengelompokkan partisipasi secara berbeda-beda tergantung dari sudut pandang yang berbeda pula. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan jenis partisipasi yang dikemukakan oleh para ahli.

Keterbatasan pemerintah dalam pengadaan sarana dan prasarana, serta pembiayaan pendidikan, menyebabkan dukungan serta partisipasi masyarakat yang terkait langsung dengan sekolah yang bersangkutan (Echols dan Sathily, 2016:168).

Selanjutnya Kontjaraningrat yang dikutip oleh Mulyasa (2017:170) menggolongkan partisipasi masyarakat berdasarkan posisi dalam individu. Pertama, partisipasi masyarakat dalam aktivitas bersama dalam proyek khusus. Kedua, partisipasi anggota masyarakat sebagai individu dalam aktivitas bersama dalam pembangunan. Thoha yang dikutip oleh Mulyasa (2017:171) mengelompokkan partisipasi masyarakat ke dalam tiga kelompok, yaitu partisipasi mandiri yang merupakan usaha berperan serta yang dilakukan secara mandiri oleh pelakunya, partisipasi mobilisasi, dan partisipasi seremoni.

Jenis partisipasi guru bidang studi IPS dalam mengikuti kegiatan MGMP (Ropke, 2013:52) yaitu sebagai berikut:

- 1) Anggota “berpartisipasi” memberikan kontribusi atau menggerakkan sumber-sumber dayanya.

Memberikan kontribusi maksudnya adalah memberikan ide-ide untuk kemajuan kegiatan MGMP.

- 2) Anggota “berpartisipasi” dalam pengambilan keputusan (perencanaan, implementasi/pelaksanaan, dan evaluasi

Pengambilan keputusan yang dimaksud adalah anggota MGMP dapat merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan selain itu jadwal

pelaksanaannya juga anggota yang menetapkan. Setelah pelaksanaan dilaksanakan baru diadakan evaluasi untuk mengetahui seberapa pengetahuan guru setelah mengikuti kegiatan MGMP.

3) Anggota “berpartisipasi” berbagi keuntungan

Berbagi keuntungan yang dimaksud adalah berupa materi anggota dapat memberikan dana pada kegiatan MGMP untuk kelancaran kegiatan tersebut. Jika tidak adanya kendala dalam materi maka kegiatan MGMP dapat berjalan dengan baik, sarana dan prasarana dapat terpenuhi

**b. Pengertian Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)**

MGMP merupakan sebuah wadah atau forum yang bisa dijadikan sebagai tempat atau sarana yang paling baik untuk membantu guru dalam pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Seorang guru akan lebih mudah dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan bersedia belajar dan bertukar pemikiran melalui diskusi sesama guru. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi setiap guru yang berbeda dengan guru-guru lainnya. Maka dari itu melalui MGMP guru akan memperoleh masukan-masukan dari guru-guru yang lain guna memecahkan berbagai permasalahan dan dapat mengembangkan kompetensi.

Menurut Shaleh, (2016:3) MGMP merupakan suatu forum atau wadah professional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah Kabupaten/ Kota/ Kecamatan/ Sanggar/ Gugus sekolah. Ruang lingkupnya

meliputi guru mata pelajaran pada MTs/SMP dan MA/SMA atau sederajat bagin Negeri dan Swasta, baik yang berstatus PNS maupun Swasta dan atau guru tidak tetap/honorarium. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan “dari, oleh, dan untuk guru” dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi nonstructural yang bersifat mandiri dan berasaskan kekeluargaan.

Syaefudin (2011:107) berpendapat bahwa MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran yang sejenis di sanggar maupun dimasing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Saondi (2010:75) menjelaskan bahwa MGMP sebagai wadah profesi guru yang berbasis mata pelajaran secara lebih profesional, terprogram dan secara khusus diarahkan untuk mengembangkan standarisasi konsep dan penilaian mata pelajaran secara nasional.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan para ahli, dapat dipahami kembali bahwa MGMP merupakan suatu organisasi profesi guru yang berbasis mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB dan SMK/MAK sebagai suatu wadah dan forum untuk berkomunikasi, berkonsultasi dan berbagai informasi dalam mengembangkan kompetensi dan kualitas guru. MGMP sebagai sarana dalam memberdayakan dan memperkaya wawasan guru diharapkan dapat menjadi jembatan antara sekolah dan guru, guru dan masyarakat, maupun dinas yang berhubungan dengan profesi guru guna pengembangan



kompetensi guru yang berkaitan dengan terwujudnya pendidikan yang berkualitas.

### c. Tujuan MGMP

Tujuan diselenggarakannya MGMP ialah untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru professional dan untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan (Shaleh, 2016:3).

Tujuan lain dari MGMP adalah untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, *symposium*, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi dan kegiatan professional lainnya yang dibahas bersama-sama sehingga dari kegiatan itu guru mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*School Reform*), khususnya *focus classroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif (Mangkusaputra, 2018:1).

Berdasarkan tujuan dan peran di atas, maka beberapa fungsi yang diemban MGMP yaitu (Mangkusaputra, 2018:6):

- a. Menyusun program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin.
- b. Memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP secara rutin, baik di tingkat sekolah, wilayah maupun kota

- c. Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah.
- d. Mengembangkan program layanan supervisi akademik klinis yang berkaitan dengan pembelajaran yang efektif.
- e. Mengembangkan silabus dan melakukan analisis materi pelajaran (AMP), program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes), Satuan Pelajaran (Satpel), dan Rencana Pembelajaran (Ranpel).
- f. Mengupayakan lokakarya, *symposium* dan sejenisnya dan sejenisnya atas dasar inovasi manajemen kelas, manajemen pembelajaran efektif seperti PAKEM (pendekatan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan), *classroom action research*, hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai nara sumber, dan lain-lain.
- g. Merumuskan model pembelajaran yang variatif dan alat-alat peraga praktik pembelajaran program *life skill*.
- h. Melaporkan hasil kegiatan MGMP secara rutin setiap semester kepada Dinas Pendidikan/Depag

Dengan ini diharapkan seorang guru lebih mengembangkan kompetensi dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif di dalam kelas. Melalui MGMP seorang guru dapat mengatur berbagai kegiatan pengembangan profesi guru seperti *workshop*, seminar

dan program-program lainnya yang nantinya mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilannya.

#### **d. Kegiatan/Program Kerja MGMP**

Depdiknas (2010: 96) menyebutkan bahwa setiap program dan kegiatan KKG atau MGMP diharapkan memiliki kerangka program yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

##### 1) Kerangka dasar dan struktur program kegiatan KKG atau MGMP

Kerangka dasar program kegiatan KKG atau MGMP merujuk kepada pencapaian empat kompetensi guru, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

##### 2) Struktur Program

Struktur program kegiatan KKG atau MGMP terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian sebagai berikut.

a) Program umum adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru.

b) Program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru.

c) Program penunjang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG atau MGMP dengan materi-materi

yang bersifat penunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dll.

Program KKG atau MGMP pada dasarnya merupakan bagian utama dalam pengembangan KKG atau MGMP. Program tersebut harus selalu merujuk pada usaha peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari MGMP tidak berhenti di ruang pertemuan saja. Melainkan harus diimplementasikan secara optimal untuk kemajuan para peserta didik dan guru itu sendiri.

#### **e. Manfaat MGMP bagi Pengembangan Profesi Guru**

Melalui kegiatan MGMP, mampu membantu guru menguasai kompetensi sesuai standar pendidik yang disyaratkan dalam Standar Nasional Pendidikan, karena minimal ada 4 agenda dalam MGMP;

1) Program memotivasi guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; 2) Unjuk kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas atau di laboratorium, menggunakan media pembelajaran dan alat-alat laboratorium, sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidik; 3) Diskusi untuk membahas permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, siswa, kondisi sekolah dan lingkungannya.

Memperhatikan agenda yang dinyatakan oleh Depdiknas tersebut di atas, dapat dipetik manfaat lain dari kegiatan MGMP bagi guru adalah untuk Pengembangan Keprofesiesian Berkelanjutan (PKB). Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 tentang:

“Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang dimaksud dengan PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit.”

Unsur kegiatan PKB terdiri dari 3 macam kegiatan, yaitu; “1) Pengembangan diri; 2) Publikasi ilmiah; 3) Karya inovatif. Pengembangan diri, melalui kegiatan mengikuti diklat fungsional dan melaksanakan kegiatan kolektif guru.” Pengembangan Keprofesiesian Berkelanjutan (PKB). Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 halaman Tahun 2009

Dalam buku 4 Pedoman Kegiatan PKB (2009:15), dijelaskan bahwa kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesiesian guru yang bersangkutan.

Macam kegiatan tersebut dapat berupa;

1) Mengikuti lokakarya atau kegiatan kelompok/ musyawarah kerja guru atau *inhouse training* untuk penyusunan perangkat kurikulum dan/atau kegiatan pembelajaran termasuk pembelajaran berbasis TIK, penilaian, pengembangan media pembelajaran, dan/atau kegiatan lainnya untuk kegiatan pengembangan keprofesiesian guru; 2) Mengikuti, baik sebagai pembahas maupun sebagai peserta, pada seminar, koloqium, diskusi panel, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya; 3) Mengikuti kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru terkait dengan pengembangan keprofesiesian. Pengembangan Keprofesiesian Berkelanjutan (PKB). Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Permennegpan) dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009

Dari uraian ini, sekarang sudah waktunya MGMP mendinamisasikan gerak dalam mentransformasikan kegiatannya secara utuh dan total ke dalam hiruk-pikuk dunia pendidikan yang semakin rumit, kompleks dan

penuh tantangan. Dan mengapa MGMP menjadi penting dan bermanfaat bagi guru dalam pengembangan profesi, karena merupakan wadah yang paling dekat, paling murah, paling terjangkau, untuk mengimplementasi Permenegpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

#### **f. Partisipasi Anggota MGMP**

Dalam standar pengembangan yang diterbitkan Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2010 yang dimaksud dengan MGMP adalah forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran pada SMP/MTs, SMPLB/MTsLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB/MALB yang berada pada satu wilayah/kabupaten/ kota/ kecamatan/ sanggar/gugus sekolah.

Huneryear dan Hecman (Astuti (2011:51) mengemukakan bahwa “partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka. Dengan kata lain partisipasi merupakan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi maupun kegiatan”.

Pendapat tersebut serupa dengan Suryosubroto (2007:92) bahwa “partisipasi adalah keterlibatan mental dan pikiran dari anggota masyarakat dalam kegiatan pemberian ide, dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sebuah kegiatan”.

Partisipasi guru dalam organisasi maupun kegiatan dapat memengaruhi keberhasilan suatu sekolah. Lebih lanjut dikemukakan bahwa tujuan partisipasi adalah mendayagunakan kemampuan yang ada bagi kepentingan pendidikan nasional, yang terinci sebagai berikut:

- 1) Membantu kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di luar sekolah.
- 2) Memelihara, meningkatkan dan mengembangkan sekolah.
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di luar sekolah.
- 4) Membantu dalam pembiayaan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Selanjutnya, menurut Sumpeno (2009:133) mendefinisikan “partisipasi adalah serangkaian kegiatan yang terencana dengan melibatkan semua unsur masyarakat di sekitarnya dalam mengemukakan ide, pengambilan keputusan, menetapkan tujuan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, *monitoring* dan evaluasi untuk mengoptimalkan kemampuan sumber daya yang dimilikinya”. Sedangkan menurut Sutapa (2002:69), “partisipasi adalah pernyataan mental dan emosional (*mental and emotional involvement*) yang menuntut lebih dari sekedar aktivitas fisik”. Dengan kata lain partisipasi merupakan proses sosial yang mana mereka lebih melibatkan dirinya dalam organisasi serta menginginkan kerja mereka berhasil.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab atas suatu program.

Partisipasi atau keterlibatan seseorang terhadap suatu program akan berbeda-beda tergantung jenis keterlibatannya. Pendapat Cohen dan Uphoff (Astuti, 2011:51), membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu:

- 1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan;
- 2) Partisipasi dalam pelaksanaan;
- 3) Partisipasi dalam pengambilan pemanfaatan; dan
- 4) Partisipasi dalam evaluasi.

Dalam berpartisipasi, seseorang atau kelompok melakukannya sesuai dengan tanggung jawab dan kepentingannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana seseorang atau kelompok tersebut telah berpartisipasi dalam bidang tertentu termasuk masalah pendidikan sesuai dengan tingkatannya. Pendapat Westra (Suryosubroto, 2007:94), tingkatan partisipasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) tingkatan pengertian timbal balik, yaitu mengarahkan anggotanya agar mengerti terhadap fungsi masing-masing serta sikap yang harus diserasikan atau sama lain;
- 2) tingkatan pemberian nasehat, yaitu membantu untuk membuat suatu keputusan terhadap persoalan yang sedang dihadapi sehingga individu tersebut saling bertukar ide dengan individu lainnya; dan
- 3) tingkatan yang berwenang, yaitu mendapatkan posisi anggota pada suatu keadaan sehingga anggota tersebut dapat mengambil keputusan terhadap persoalan yang tengah dihadapi.

Dalam mengidentifikasi dan mengetahui tinggi rendahnya tingkat partisipasi diperlukan indikator sebagai kunci pernyataan tentang hasil dan



harapan dari suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sumpeno (2009:139) bahwa “terdapat empat kategori indikator yang menunjukkan tingkat partisipasi yaitu penerimaan hasil atau manfaat, pelaksanaan program, pengaruh program atau kontrol partisipan, dan tanggung jawab partisipan”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan MGMP adalah keikutsertaan/keterlibatan guru dalam pendidikan dan pelatihan mengenai keguruan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru yang dimiliki, sehingga dapat mencapai kerja yang optimal. Partisipasi guru dalam kegiatan MGMP tidak hanya berupa kehadiran fisik, tetapi aktif terlibat dalam kegiatan dengan cara mengemukakan pendapat tentang suatu masalah, memberi masukan untuk perencanaan kegiatan MGMP, mengemukakan ide dalam metode pembelajaran yang digunakan, aktif dalam uji coba kegiatan belajar mengajar, menerapkan hasil dari pertemuan MGMP di sekolah, memberi umpan balik terhadap keberhasilan penerapan di sekolah, memperoleh manfaat dari kegiatan MGMP baik kegiatan rutin maupun kegiatan pengembangan, serta mengevaluasi program-program MGMP untuk lebih baik lagi kedepannya.

Apabila partisipasi guru dalam MGMP tinggi, pada umumnya kinerja guru akan meningkat, sebaliknya apabila partisipasi guru dalam MGMP rendah kinerja guru akan menurun. Depdiknas (2009:9)

mengemukakan pentingnya kegiatan MGMP bagi guru, antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, bahan ajar, dan perangkat penilaian.
- 2) Meningkatnya kompetensi dalam menyelenggarakan pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM).
- 3) Terfasilitasinya menjadi anggota atau pengurus organisasi profesi guru sesuai dengan bidang yang diampunya.

Dengan demikian dengan diadakannya kegiatan MGMP, dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Sehingga, partisipasi guru dalam MGMP yang tinggi akan menciptakan kinerja guru dalam mengajar menjadi tinggi. Sebaliknya partisipasi guru dalam MGMP yang rendah akan menciptakan kinerja guru dalam mengajar menjadi rendah.

Selain itu, MGMP merupakan wadah yang dibentuk tidak hanya sebagai forum silaturahmi, tetapi juga sebagai forum untuk menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dengan adanya partisipasi guru dalam MGMP dapat memengaruhi kinerja guru, meningkatkan kompetensi guru, serta berpengaruh pada tingginya partisipasi guru pada suatu kegiatan di luar sekolah. Partisipasi guru dalam MGMP yang rendah akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana pembelajaran akan terasa bosan dengan menggunakan metode yang tidak bervariasi, sehingga tujuan pembelajaran kurang tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik. Oleh karena

itu, partisipasi guru dalam MGMP merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai kualitas guru yang optimal.

#### **g. Bidang Studi IPS**

Ilmu Pengetahuan Sosial adalah salah satu bidang studi yang rumit karena luasnya ruang lingkup dan merupakan gabungan dari sejumlah disiplin ilmu seperti Ekonomi, Sejarah, Geografi, Sosiologi, Antropologi dan apa yang disebut dengan “Sipil” perlu ditekankan (Fajar, 2014:31).

Trianto, “Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) adalah integrasi dari berbagai cabang-cabang ilmu sosial seperti sosiologi, sejarah, ekonomi, politik, hukum dan budaya”. Pendapat lain diungkapkan oleh Sapriya “Ilmu pengetahuan Sosial (IPS) merupakan nama mata pelajaran di tingkat sekolah atau nama program studi di perguruan tinggi yang identik dengan istilah social studies dalam kurikulum persekolahan di negara lain”. Definisi sederhana dari IPS yaitu sebagai perpaduan dari berbagai konsep atau materi ilmu-ilmu sosial yang diramu untuk kepentingan program pendidikan dan pembelajaran di sekolah/madrasah (Wahidmurni, 2017:18). Jadi IPS merupakan suatu ilmu pengetahuan yang termasuk dalam kurikulum yang ada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terintegrasi oleh ilmu-ilmu sosial lain seperti sosiologi, geografi, ekonomi dan sejarah.

Pendidikan IPS merupakan padanan dari social studies yang mengembangkan kurikulum di AS (Solihatini & Raharjo, 2014:14). Tujuan pendidikan IPS adalah untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa

menggunakan penalaran dalam mengambil keputusan setiap persoalan yang dihadapinya. Ilmu Pengetahuan Sosial juga membahas hubungan antara manusia dengan lingkungannya. Lingkungan masyarakat dimana anak didik tumbuh dan berkembang sebagai bagian dari masyarakat, dihadapkan berbagai permasalahan yang ada dan terjadi di lingkungan sekitarnya.

Partisipasi guru mengacu kepada adanya keikutsertaanya secara nyata dalam suatu kegiatan. Partisipasi dapat berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan pendidikan. Selanjutnya para ahli mengelompokkan partisipasi secara berbeda-beda tergantung dari sudut pandang yang berbeda pula. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan jenis partisipasi yang dikemukakan oleh para ahli.

Keterbatasan pemerintah dalam pengadaan saran dan prasarana, serta pembiayaan pendidikan, menyebabkan dukungan serta partisipasi masyarakat yang terkait langsung dengan sekolah yang bersangkutan (Echols dan Sathily, 2016:419). Selanjutnya Kontjaraningrat yang dikutip oleh Mulyasa (2012:168) menggolongkan partisipasi masyarakat berdasarkan posisi dalam individu. Pertama, partisipasi masyarakat dalam aktivitas bersama dalam proyek khusus. Kedua, partisipasi anggota masyarakat sebagai individu dalam aktivitas bersama dalam pembangunan. Thoha yang dikutip oleh Mulyasa (2012:170) mengelompokkan partisipasi masyarakat ke dalam tiga kelompok, yaitu partisipasi mandiri yang merupakan usaha berperan serta ang dilakukan

secara mandiri oleh pelakunya, partisipasi mobilisasi, dan partisipasi seremoni.

Jenis partisipasi guru bidang studi IPS dalam mengikuti kegiatan MGMP yaitu sebagai berikut (Ropke, 2013:52):

- a. Anggota “berpartisipasi” memberikan kontribusi atau menggerakkan sumber-sumber dayanya

Memberikan kontribusi maksudnya adalah memberikan ide-ide untuk kemajuan kegiatan MGMP.

- b. Anggota “berpartisipasi” dalam pengambilan keputusan (perencanaan, implementasi/pelaksanaan, dan evaluasi

Pengambilan keputusan yang dimaksud adalah anggota MGMP dapat merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan selain itu jadwal pelaksanaannya juga anggota yang menetapkan. Setelah pelaksanaan dilaksanakan baru diadakan evaluasi untuk mengetahui seberapa pengetahuan guru setelah mengikuti kegiatan MGMP.

- c. Anggota “berpartisipasi” berbagi keuntungan

Berbagi keuntungan yang dimaksud adalah berupa materi anggota dapat memberikan dana pada kegiatan MGMP untuk kelancaran kegiatan tersebut. Jika tidak adanya kendala dalam materi maka kegiatan MGMP dapat berjalan dengan baik, sarana dan prasarana dapat terpenuhi.

Dalam MGMP anggota yang "berpartisipasi" memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan kegiatan MGMP.

Partisipasi anggota mencakup memberikan kontribusi, mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, dan berbagi keuntungan. Dengan demikian, partisipasi anggota MGMP adalah kunci untuk mencapai tujuan dan keberhasilan MGMP. Ini menciptakan lingkungan kolaboratif yang memungkinkan pertukaran ide, pengambilan keputusan yang bijak, dan dukungan materi untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam mata pelajaran yang bersangkutan.

### **3. Supervisi Akademik**

#### **a. Hakikat Supervisi Akademik**

Perkataan supervisi berasal dari bahasa Inggris “*supervision*” yang terdiri dari dua kata yaitu “*super*” dan “*vision*”. *Super* berarti atas atau lebih sedang *vision* berarti melihat atau meninjau. Oleh karena itu secara etimologis, *supervisi (supervision)* berarti melihat atau meninjau dari atas atau menilai dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan (KBBI).

Supervisi merupakan bentuk pengawasan terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan oleh orang yang berkemampuan lebih terhadap orang yang dipimpinnya atau diawasi dan bertujuan memberikan bantuan berupa dorongan dan bimbingan ke arah perbaikan.

Menurut Jones (Mulyasa, 2012:121), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektifitas kinerja personalia

sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Lebih lanjut, Hendyat Soetopo merincikan kegiatan supervisi bahwa supervisi dapat mengandung arti beragam didalamnya dapat berisi inspeksi, kontrol dan evaluasi dalam proses manajemen dan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen.

Suryasubroto (2010:97) mengungkapkan bahwa supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada guru-guru di sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Purwanto juga mengemukakan hampir sama dengan Suryasubroto bahwa supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian dan tujuan, prinsip-prinsip supervisi akademik, dan teknik supervisi akademik.

Supervisi akademik atau biasa dikenal dengan supervisi kilinis dalam pelaksanaannya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas guru yang dilakukan dengan beberapa tahapan. Tidak hanya berfokus pada profesionalitas guru, supervisi akademik juga terfokus pada peningkatan hasil belajar siswa. Maka dari itu, adanya supervisi akademik tidak hanya dipandang sebagai hubungan antara

supervisor dan yang disupervisi, melainkan juga proses pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Danim dan Khairil (2011:179), “pengertian supervisi akademik adalah proses bantuan atau terapi profesional yang berfokus pada upaya perbaikan pembelajaran melalui proses siklikal yang sistematis dimulai perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif terhadap penampilan guru dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran.”

Supervisi akademik adalah bantuan professional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan umpan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya (Mulyasa, 2012:249).

Menurut Suharsimi, (2016:154) yang dimaksud dengan supervisi akademik adalah suatu bentuk yang difokuskan pada peningkatan kualitas mengajar dengan melalui sarana siklus yang sistematis untuk langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata serta bertujuan untuk mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.

Dari beberapa pengertian para ahli yang diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan supervisi akademik adanya sebuah proses layanan bantuan yang ditujukan kepada guru sebagai pendidik di sekolah guna meningkatkan kualitas mengajar serta untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam mengajar yang dalam



prakteknya dibutuhkan tahap-tahap. Dari pengertian para ahli, secara garis besar ada tiga tahap yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan yakni, perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif. Perencanaan dalam supervisi, yakni seorang supervisor mampu merencanakan tujuan dilaksanakan supervisi. Sehingga nanti akan ada tolok ukur sejauh mana yang disupervisi. Pengamatan, yakni segala kegiatan yang dilakukan oleh guru, baik di kelas atau pun luar kelas, seorang supervisor harus mengamati dengan waktu pelaksanaan yang berkelanjutan. Terakhir yaitu analisis intensif, pengamatan yang telah dilaksanakan oleh supervisor harus dilakukan sebuah analisis, ini digunakan untuk mengukur apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan seorang guru, sehingga nantinya seorang supervisor mampu memberikan layanan umpan balik sehingga guru mampu merubah hal yang negatif menjadi positif. Maksud utama dari penerapan supervisi adalah untuk memberikan pelayanan yang tepat bagi guru yang mana layanan ini merupakan bantuan, dorongan atau bimbingan sebagai salah satu cara kepala sekolah untuk membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengajar untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Supervisi sebagai upaya untuk membantu guru memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan diharapkan hasil belajar siswa dapat meningkat.

#### **b. Prinsip Supervisi Akademik**

Kepala sekolah secara tidak langsung dan mau tidak mau harus siap dalam menghadapi problematika, persoalan atau kendala yang sering

terjadi dalam pelaksanaan supervisi akademik di sekolah. Seiring dalam pelaksanaan supervisi akademik, tentu diperlukan adanya sebuah prinsip yang memang harus dijalankan baik oleh supervisor maupun yang disupervisi. sehingga dalam pelaksanaannya akan berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Mulyasa (2012:250), ada enam prinsip yang harus dilaksanakan dalam supervisi akademik yaitu:

- 1) Hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis.
- 2) Dilaksanakan secara demokratis.
- 3) Terpusat pada guru.
- 4) Didasarkan pada kebutuhan guru.
- 5) Umpan balik berdasarkan data hasil observasi.
- 6) Bersifat bantuan profesional.

Dalam pandangan Mulyasa prinsip yang dilaksanakan dalam supervisi akademik, terbagi menjadi tiga tahap, yakni konsultasi, proses, dan umpan balik. Pertama hubungan konsultatif ini erat kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi guru dan disampaikan kepada supervisor dan mempunyai sifat demokratis, artinya guru berhak mengemukakan masalahnya. Kedua pelaksanaan proses, ini berkaitan dengan apa yang menjadi kebutuhan guru dari masalah yang dihadapinya sehingga guru merasa dibantu dalam memecahkan masalah.

Terakhir yakni umpan balik, ini berkaitan dengan perbedaan dari guru sebelum diberikannya proses bantuan dan sesudah diberikan bantuan. Umpan balik ini adalah hasil postif dari sebuah pelaksanaan supervisi, baik terhadap supervisor, guru itu sendiri, proses pembelajaran ataupun murid yang diajarkan.

Menurut Danim dan Khairil (2011:182), prinsip-prinsip supervisi akademik adalah:

- 1) Hubungan supervisor dengan guru didasari semangat kolegitas yang taat asas.
- 2) Setiap kelemahan atau kesalahan guru semata – mata digunakan untuk tindakan perbaikan, tanpa secara eksplisit melabeli guru belum profesional.
- 3) Menumbuhkembangkan posisi guru, mulai dari tidak profesional sampai profesional sungguhan.
- 4) Hubungan antar supervisor dengan guru dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
- 5) Diskusi atau pengkajian atas umpan balik yang segera atau yang diketahui kemudian bersifat demokratis dan didasarkan pada data hasil pengamatan.
- 6) Hubungan antara supervisor dengan guru bersifat interaktif, terbuka, objektif dan tidak bersifat salah menyalahkan.
- 7) Pelaksanaan keputusan atau tindakan perbaikan ditetapkan atas kesepakatan atau kerelaan bersama.
- 8) Supervisor tidak mempublikasikan kelemahan – kelemahan guru dan tidak menjadikan kelemahan supervisor sebagai dalih menerima bimbingan untuk tidak menerima bimbingan profesional darinya.
- 9) Fokus utama dan pelengkap kegiatan supervisi terpusat pada kebutuhan dan aspirasi guru dan tetap berada diruang lingkup tugas-tugas pembelajaran.
- 10) Prosedur pelaksanaan berupa siklus, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan atau pengamatan, dan siklus balikan.

Melihat pandangan para ahli mengenai prinsip supervisi, terlihat adanya upaya yang sistematis, terencana dan berkesinambungan pada prinsip supervisi yang telah dijelaskan. Ketiga upaya diatas merupakan hal yang penting guna mendapatkan sebuah data dan informasi yang objektif tentang permasalahan kelebihan ataupun kekurangan dalam proses pembelajaran. Selain ketiga hal diatas, perlu adanya penggunaan alat perekam data seperti instrument penilaian yang tepat agar mendapatkan hasil data yang objektif.

Sedangkan pandangan lain menurut Jasmani dan Mustofa (2013:48) mengenai prinsip supervisi adalah “Upaya sistematis, terencana, dan berkesinambungan dalam prinsip supervisi pendidikan adalah prioritas sehingga data atau informasi yang objektif tentang persoalan kekurangan dan kelemahan pengelolaan sekolah dan proses pembelajaran dapat dijaring dan diperoleh secara ilmiah.”

Dalam hal ini, penggunaan alat perekam data yang tepat sangat dibutuhkan oleh seorang supervisor karena dengan begitu supervisor akan memperoleh data dengan mudah dan objektif. Selain itu dapat dipahami pula bahwa pelaksanaan supervisi akademik harus didasarkan pada prinsip demokratis, kerja kelompok, dan proses kelompok. Dengan arti kata, sejatinya pelaksanaan supervisi akademik jauh dari sikap otoriter kepala sekolah. Supervisi akademik pula harus mengedepankan hubungan kemanusiaan, berkesinambungan dan objektif. Pada dasarnya, semua prinsip yang telah dijelaskan oleh para ahli sangat penting untuk dilakukan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah. Dengan melaksanakan prinsip-prinsip tersebut, maka proses pelaksanaan supervisi akademik akan berjalan dengan baik dan maksimal sehingga tujuan dari pelaksanaan supervisi akademik akan tercapai.

### **c. Teknik Supervisi Akademik**

Praktik supervisi akademik yang selama ini berlangsung dapat dikatakan dan terkesan berjalan dengan apa adanya. Sehingga banyak supervisor yang mengadakan supervisi tanpa memperhatikan teknik-teknik

supervisi akademik yang baik dan tepat. Teknik dalam pelaksanaan supervisi adalah suatu cara yang dilakukan oleh supervisor guna merumuskan tujuan yang hendak dicapai, baik oleh individu maupun kelompok. Teknik merupakan langkah-langkah kongkret yang dilakukan oleh supervisor untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Purwanto, (2017: 120) “teknik supervisi akademik terdiri atas dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.”

#### 1) Teknik Individual atau Perseorangan

Yang dimaksud teknik individual atau perseorangan adalah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan diantaranya:

##### a) Mengadakan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah atau supervisor dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru.

Menurut Purwanto, (2017: 120) “kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar.”

Teknik ini berguna untuk melihat secara langsung kegiatan guru dikelas. Supervisor dapat melakukan teknik ini sewaktu-

waktu sehingga guru harus selalu siap dinilai langsung oleh supervisor. Sehingga dengan begitu ada harapan untuk guru agar selalu terdorong dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas cara mengajar dikelas.

Teknik ini juga bermanfaat untuk supervisor agar melihat secara langsung apa apa yang menjadi kendala guru dalam mengajar dikelas, sehingga supervisor dapat langsung memberikan umpan balik ketika guru selesai mengajar di kelas.

Menurut Pidarta (2016:99), “tujuan teknik supervisi kunjungan kelas adalah untuk mendapatkan data sampel tertentu berdasarkan informasi sebelumnya. Data ini mencakup keadaan guru dan situasi kelas”.

Pada tahap teknik supervisi ini, seorang supervisor hanya mengambil beberapa sampel data yang diinginkan oleh supervisor, bukan data yang utuh. Hal ini dikarenakan supervisor ingin mengetahui atau memeriksa data itu. Adapun sebabnya menurut Pidarta (2016:88) dikarenakan:

- i. Hasil supervisi sebelumnya guru bersangkutan memiliki kelemahan pada kegiatan itu.
- ii. Menurut kesepakatan antar guru dengan supervisor pada pertemuan balikan.
- iii. Guru sendiri membutuhkan perbaikan pada bidang itu, sehingga supervisi hanya pada hal itu saja.

- iv. Supervisor mendapat informasi bahwa guru tersebut lemah dalam hal tertentu, misalnya guru baru tidak berani menatap wajah siswa-siswa yang sudah remaja. Sehingga supervisor butuh melihat hal itu saja.
- v. Inovasi atau kreativitas dalam pembelajaran, misalnya menghitung dengan sempoa. Dalam hal ini supervisor hanya butuh mengamati sampel guru membimbing siswa belajar memanfaatkan sempoa dalam berhitung.

b) Mengadakan kunjungan observasi

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung.

“Kunjungan kelas dapat dilakukan di sekolah sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*) (Purwanto, 2017:121).

Menurut Pidarta (2016:88), “tujuan teknik supervisi observasi kelas adalah (a) Untuk mengetahui secara keseluruhan cara-cara guru mendidik dan mengajar, termasuk pribadi dan gaya mengajarnya. (b) Untuk mengetahui respons kelas atau para siswa”.

Pada dasarnya, mengadakan kunjungan observasi kelas sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi proses belajar

mengajar secara langsung, baik dari segi kelebihan ataupun kekurangan. Pelaksanaan kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri ataupun ke sekolah lain. Selain itu tujuan dari pelaksanaan kunjungan observasi adalah untuk memperoleh data secara objektif sehingga dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan yang dihadapi dan diperbaiki semaksimal mungkin bagi guru sendiri data tersebut dapat membantu mereka untuk memperbaiki cara mengajar untuk lebih baik.

- c) Membimbing guru tentang tata cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problem yang dialami siswa.

Pada teknik individual ini, guru tidak hanya dibekali ilmu dalam mengajar di kelas, melainkan juga seorang guru harus dibekali dengan ilmu – ilmu yang mempelajari kepribadian siswa sehingga guru tidak hanya ahli dibidangnya, tetapi juga ahli dalam menghadapi dan mengatasi masalah pada siswa.

- d) Membimbing guru dalam hal – hal berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah.

Kegiatan membimbing guru dalam hal kurikulum sekolah semata-mata tidak hanya melalui pelatihan (*workshop*) tetapi perlu disampaikan dengan cara individu seiring berjalannya kegiatan belajar mengajar. Pada pelaksanaannya, guru pasti akan mengalami kesulitan atau hambatan, salah satunya mengenai kurikulum. Maka dari itu, peran supervisor sekolah sebagai pemberi bantuan layanan



dan bimbingan mampu mengarahkan guru yang mengalami kesulitan dalam hal kurikulum.

## 2) Teknik Kelompok

Pada teknik kelompok dalam supervisi, guru dikumpulkan dalam kualifikasi yang sama dan dihadapkan pada beberapa supervisor sebagai berikut:

### a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Sekolah biasa mengadakan rapat baik itu dilaksanakan secara terjadwal ataupun secara insidental. Dalam rapat biasanya yang berkaitan khusus dengan permasalahan di sekolah. hal ini dapat dikaitkan dengan proses belajar mengajar guru di kelas. Tujuan diadakannya rapat untuk menyampaikan informasi baru yang berkaitan dengan pembelajaran, kesulitan yang dialami guru, serta cara mengatasi masalah secara bersama sama dengan semua guru. Dengan begitu akan memakai waktu secara efisien dalam pelaksanaan supervisi.

### b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Menurut Purwanto (2017:122), “diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan).” Menurut Jasmani dan Mustofa (2013:74), “diskusi kelompok adalah suatu kegiatan pengumpulan sekelompok orang dalam situasi tatap muka dan interaksi lisan

untuk bertukar informasi atau berusaha mencapai suatu keputusan tentang masalah-masalah bersama.”

Kegiatan diskusi kelompok ini dapat mengambil beberapa pertemuan seperti misalnya seminar ataupun kelompok studi. Selain itu kegiatan kelompok diskusi ini berguna sebagai sarana untuk membahas bersama-sama mengenai permasalahan pendidikan dan pengajaran. Dengan situasi pertemuan seperti ini, suasana pertemuan kelompok dengan supervisor akan berjalan menyenangkan tanpa ada rasa tegang.

c) Mengadakan penataran – penataran (*inservice training*)

Untuk meningkatkan kualitas mengajar seorang guru, maka seorang supervisor mampu mendorong serta mengajak guru untuk mengembangkan pengetahuannya, salah satunya dengan mengikuti sebuah kegiatan penataran. Penataran (*inservice training*) biasanya dilakukan per-daerah maupun per-wilayah. Sehingga seorang kepala sekolah yang sebagai supervisor di sekolah, selain mengajak dan mendorong guru melakukan penataran, kepala sekolah juga harus mampu memberikan tindak lanjut dari guru yang telah mengikuti penataran.

Menurut Jasmani dan Mustofa (2013:75), “mengingat bahwa penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow up*) penataran tersebut.”

Oleh sebab itu, pengembangan kualitas guru bukan hanya menjadi pekerjaan seorang guru, melainkan tugas seorang supervisor dalam mengajak dan mendorong untuk mengikuti penataran. Tujuannya adalah guna memenuhi tenaga professional dan ahli dalam bidangnya.

#### **d. Supervisi Pembelajaran Guru**

Menurut Suhardan (2010), “Supervisi Pembelajaran atau Akademik yaitu yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran”.

Supervisi akademik menurut Nawawi dalam (Sufiyadi, 2017) adalah “Pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah”. Menurut Wahyudi (2010:99) “supervisi akademik merupakan “Bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik”.

Mulyasa (2012:160) menyatakan bahwa “supervisi akademik dapat dilakukan dengan teknik-teknik kunjungan dan observasi kelas, pembicaraan individual, diskusi kelompok, demonstrasi mengajar dan perpustakaan profesional”.

Kesimpulannya supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Usaha peningkatan kualitas guru melalui supervisi akademik ini diharapkan akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

Oliva (Wahyudi, 2010:102) menyatakan bahwa fungsi sekaligus sebagai dimensi supervisi akademik meliputi pengembangan guru, kurikulum dan pengajaran. Berikut ini penjelasannya:

1) Pengembangan guru

Dimensi ini meliputi pembinaan terhadap guru agar meningkat kompetensi dan kinerjanya serta pembinaan kerjasama dalam merealisasikan program pendidikan di sekolah.

2) Pengembangan kurikulum

Dimensi ini meliputi memperbaharui program pembelajaran, mengembangkan bahan instruksional, memilihkan bahan ajar, mengembangkan media pembelajaran, serta menentukan strategi/metode pembelajaran.

3) Perbaikan pengajaran

Dimensi ini meliputi perbaikan dalam hal perencanaan, perbaikan materi dan metode pembelajaran pembelajaran, serta perbaikan evaluasi pengajaran.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah ialah supervisi akademik. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan

(2010: 6) “supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran”. Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan 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 melakukan penelitian tindakan kelas.

Ametembun (Mulyasa, 2012:157) menyatakan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan tujuan tersebut.
- 2) Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif.
- 3) Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan.
- 4) Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru serta warga sekolah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif, serta memperbesar kesediaan tolong menolong.
- 5) Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya.
- 6) Membantu kepala sekolah untuk mempopulerkan pengembangan program pendidikan di sekolah kepada masyarakat.
- 7) Melindungi orang-orang yang disupervisi terhadap tuntutan yang tidak wajar dan kritik-kritik yang tidak sehat dari masyarakat.
- 8) Membantu kepala sekolah dan guru dalam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas peserta didik.
- 9) Mengembangkan kolegiatas diantara guru.

Menurut Mulyasa (2012:157) “supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar”. Dengan kata lain, supervisi akan memengaruhi kompetensi pedagogik guru.

Beberapa pendapat ahli menyebutkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru. Menurut Ametembun (Mulyasa, 2012:157) menyatakan bahwa “salah satu tujuan supervisi pendidikan adalah memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya”.

Mulyasa (2012:157) menyebutkan bahwa “supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar”. Dengan kata lain, supervisi akan memengaruhi kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut yaitu Ametembun dan Mulyasa, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi yang dilaksanakan secara baik akan memberikan pengaruh positif terhadap upaya pengembangan profesionalisme guru.

#### **4. Budaya Organisasi Sekolah**

##### **a. Pengertian Budaya Organisasi Sekolah**

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa *sansekerta* yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari budhi (budi atau akal)

diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia. Secara etimologis budaya (*culture*) berasal dari kata Latin, yaitu *colere*, yang berarti membajak atau mengolah tanah, sedangkan secara terminologis pengertian budaya merupakan cara hidup yang memancarkan identitas tertentu dari suatu bangsa.

Menurut Soekanto budaya berasal dari kata Sanskerta “*Budayyah*” yang merupakan bentuk jamak “budhi” yang berarti akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi (Soekanto, 2013:166). Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu, jadi budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berfikir, merasa dan mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya.

Menurut Sugono (2018:194) budaya merupakan wadah untuk menambah kepercayaan seseorang pada suatu yang diyakininya, seperti halnya seorang menyakini dengan melakukan pemujaan terhadap pohon besar dan memberikan keberuntungan, budaya tersebut dilakukan secara berkesinambungan dari generasi ke generasi.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi umum yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi dimana setiap orang dalam organisasi

tersebut saling mengembangkan terciptanya persepsi yang dimaksudkan (Luthans, 2015:498). Persepsi dari masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya didalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan.

Robbins, (2014:479) menjelaskan bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama. Secara keseluruhan, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan yang perilakunya di dalam organisasi. Sedangkan definisi operasionalnya, budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha menyesuaikan integrasi ke dalam suatu organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada



dan berkembang, serta bagaimana mereka harus bertindak atau seharusnya berperilaku (Susanto, 2017:3).

Pengertian di atas menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum terhadap nilai-nilai, norma-norma, praktik-praktik, dan sebagainya yang menjadi pegangan setiap anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Nilai-nilai dan norma-norma tersebut diyakini dan diterima bersama sebagai standar untuk melaksanakan tugas.

Menurut Sule dan Saefullah sebagaimana yang dikutip Lina (2014:78), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar

belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya di dalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana anggota tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu memengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi (Hakim, 2016:185).

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal, pertama kebudayaan adalah sebuah persepsi. Individu-individu menyerap budaya organisasi tersebut berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi itu. Meskipun individu-individu boleh jadi memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja pada tingkat-tingkat yang berlainan di organisasi tersebut, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi itu dengan istilah-istilah yang sama. Itulah segi bersama budaya tersebut. Kedua, budaya

organisasi adalah suatu istilah deskriptif. Budaya itu menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya atau tidak. Ini artinya budaya itu bersifat menggambarkan dan bukan menilai. Pentingnya mempelajari budaya organisasi disebabkan asumsi bahwa organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja sama memerlukan budaya organisasi yang dapat dijadikan patokan tingkah laku yang telah disepakati bersama di dalam organisasi. Budaya organisasi ini merupakan cermin dari organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Sekolah berasal dari Bahasa latin: *skhole*, *scola*, *scolae* atau *skhola* yang memiliki arti waktu luang atau waktu senggang. Dimana ketika itu sekolah adalah kegiatan di waktu luang bagi anak-anak ditengah kegiatan utama mereka, yaitu bermain dan menghabiskan waktu untuk menikmati masa anak-anak dan remaja (Supardi, 2015:221).

Budaya sekolah terdiri dari beberapa elemen kebenaran yang dapat dijadikan sandaran dan menjadi petunjuk dan tidak dapat diabaikan dalam kehidupan nyata dalam sekolah saat ini. Budaya sekolah merupakan suatu system nilai, norma dan aturan-aturan yang terkait dengan persekolahan.

Budaya sekolah adalah hasil penggabungan perilaku orang-orang yang terlibat dalam sekolah tersebut. Budaya adalah sebagaimana orang bersikap secara konsisten dan memperlakukan orang lain. Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya korporasi (*corporate culture*). Budaya

sekolah merupakan sesuai yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*value*) yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai pendidik dan para karyawan yang ada dalam sekolah (Kompri, 2015:258)

Menurut Deal dan Peterson budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, pendidik, petugas administrasi, peserta didik dan masyarakat sekitar sekolah. budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas (Supardi: 2015:221). Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa konsep budaya sekolah sebagai suatu pendekatan lebih menekankan pada penghayatan segi-segi simbolik, tradisi, riwayat sekolah yang kesemuanya akan membentuk keyakinan, kepercayaan diri dan kebanggaan akan sekolahnya.

Budaya organisasi adalah budaya sekolah/ Madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai – nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah/ madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh pendidik – pendidik dan para karyawan yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai – nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah/ madrasah. Pertemuan pikiran – pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan pikiran organisasi. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai – nilai yang diyakini bersama, dan kemudian

nilai – nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah/ madrasah. Dari budaya tersebut muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah (Muhaimin, 2016:48).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Santoso, 2017:2). Dengan demikian Budaya juga dapat dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandang persoalan dan memecahkannya.

Menurut Gibson (dalam Soetopo, 2016:123), “budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi”. Oleh karena itu, suatu budaya secara alami akan diwariskan oleh satu generasi kepada generasi berikutnya. Sekolah merupakan lembaga utama yang didesain untuk memperlancar proses transmisi kultural antar-generasi tersebut.

Budaya sekolah diharapkan memperbaiki hubungan sekolah, kinerja disekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi

secara optimal, berkerja secara efisien, energik, penuh vitalis, memiliki sehat tinggi dan mampu akan berkembang, oleh karena itu, budaya sekolah perlu dikembangkan. Jika budaya organisasi dapat dikelola dengan sungguh-sungguh maka dapat berpengaruh dan mendorong warga sekolah untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai dalam budaya organisasi tidak tampak, namun dapat mendorong perilaku yang menghasilkan efektivitas kerja. Nilai diyakini sesuatu pedoman warga sekolah sebagai sesuatu yang benar dan yang salah. Selain nilai norma sebagai suatu aturan atau patokan (baik tertulis atau tidak tertulis) yang mempunyai fungsi sebagai pedoman bertindak atau juga sebagai tolok ukur benar atau salahnya perbuatan. Pentingnya norma dalam organisasi terletak pada kekuatannya dan kepastiannya. Norma menjadi kuat dan ada artinya jika tingkah laku yang diaturnya samar dan mengandung banyak arti. Seperti ketika pendidik berbicara tentang tindakan yang dilakukan secara profesional. Norma menentukan iklim organisasi. Norma dapat menjadi kekuatan untuk melawan perubahan organisasi. Di suatu pihak, penciptaan norma yang dapat mendorong keterbukaan antar-pribadi, dapat membantu dan penuh toleransi, dapat menggerakkan sekolah menuju ke fleksibilitas.

Budaya sekolah adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkup institusi sekolah. Budaya sekolah menurut Susanto (2016:78) “merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan, nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah,

serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah”.

“Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi” (Darodjat, 2015:236). Priansa dan Garnida (2013:77) berpendapat bahwa “budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi”.

Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauhmana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal-hal yang rinci.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga karyawan pun harus menyesuaikan budaya organisasi dimana karyawan tersebut berada. Budaya organisasi sebagai landasan karyawan baik secara norma dan perilaku karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Terkait dengan budaya organisasi, Sudaryo (2018:107) menyebutkan bahwa “salah satu manfaat budaya organisasi adalah

mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu”.

Kesimpulannya budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan, nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah.

Menurut Susanto (2016:97) “indikator budaya sekolah meliputi inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi”.

Terkait dengan budaya organisasi, Sudaryo (2018:107) menyebutkan bahwa “salah satu manfaat budaya organisasi adalah mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu”.

Menurut Sedarmayanti (2018:349) “budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai”. Menurut Robbins dalam Sedarmayanti (2018:349) “budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku pegawai”.

Kesimpulannya budaya sekolah berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru terutama kompetensi guru dengan mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan



bersama di atas kepentingan individu serta mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku guru.

**b. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut (Yusuf, 2017:88):

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Schemerhorn dan Hunt (2001), budaya organisasi berfungsi sebagai:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai contoh adalah mempromosikan, inovasi yang memburu pengembangan produk

baru. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.

- 2) Memudahkan komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem social mencerminkan staf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.

Menurut peneliti tentang ke 3 penjelasan fungsi organisasi tersebut diatas, bahwa didalam sebuah organisasi memang sangat membutuhkan peningkatan dan kemajuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik didalam sebuah oraganisasi, maka dari itu semua staf atau karyawan yang ada didalam sebuah organisasi harus taat dalam aturan dan berfikir positif.

Dalam pengertian lain, hal ini budaya organisasi juga mempunyai fungsi yang sejalan dengan yang telah dijelaskan, antara lain yaitu: Pertama, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Kedua, memudahkan komitmen kolektif; Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial; dan Keempat, membentuk perilaku dengan manajer merasakan keberadaannya.

### c. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya merupakan seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Budaya adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh organisasi, yang menjadi peraturan yang harus dijalankan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari. budaya juga dapat diartikan sebagai serangkaian pemahaman atau pengertian yang diberikan oleh kelompok orang yang ada didalam sebuah organisasi.

Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi. Adapun karakteristik tersebut yaitu sebagai berikut (Hariri dkk, 2016:98):

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan persisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil bukannya kepada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan menjadi sebuah tim dan bukan secara individu. Kerja yang berorientasi kepada

tim adalah individu bekerja melaksanakan tugas individunya dalam rangka meraih tujuan bersama.

- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan tidak bersikap santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Sedangkan Luthans dalam Wahidin (2013:415) menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi:

- 1) Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- 2) Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu, lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
- 3) Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggotanya, misalnya tingginya kualitas kerja, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
- 4) Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, “berdiri di atas dan untuk semua golongan”.

- 5) Peraturan-peraturan, adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
- 6) Iklim organisasi, adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Menurut Miller dalam Ridhotullah (2015:103), mengatakan bahwa ada delapan karakteristik dari budaya organisasi yaitu:

- 1) Asas tujuan, adalah seberapa besar anggotanya memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
- 2) Asas Consensus, adalah seberapa besar organisasi memberikan kesempatan anggotanya untuk turut serta dalam proses mengambil keputusan.
- 3) Asas keunggulan, adalah kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi yang lebih baik dari yang sudah pernah dicapai sebelumnya.
- 4) Asas kesatuan, adalah suatu sikap terhadap keadilan dan pemihakan terhadap anggota organisasi dan kelompok yang ada dalam organisasi tersebut.
- 5) Asas prestasi, adalah sikap organisasi terhadap prestasi yang dicapai oleh anggotanya.

- 6) Asas empiris, adalah sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empiric dalam mengambil keputusan.
- 7) Asas keakraban, adalah kondisibpergaulan sosial antar karyawan dalam organisasi.
- 8) Asas integritas, adalah sejauh bmana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh denga mencapai tujuan organisasi.

Adapun budaya menurut Schein dalam buku Subeki Ridhotullah (2015:106), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa tingkatan, yaitu:

- 1) Tingkat *artifacts*, yaitu anggota oprganisasi yang memasuki ortganisasi telah memiliki proses dan struktur yang kelihatan seperti melihat, mendengar dan merasakan.
- 2) Tingkat *exposet value*, adalah anggota baru mulai belajar dan perlu tuntunan dari pimpinan organisasi mengenai strategi, tujuan dan filosofi yang dianut oleh organisasi barunya. Budaya organisasi dapat ditelusuri kembali dari symbol-simbol, sejarah, jargon, seremoni, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendirinya.
- 3) Tingkat *basic underlying assumption*, adalah tahapan dimana anggota organisasi merasa yakin bahwa mereka diterima untuk melakukan sesuatu denga benar secara tepat, asumsio tersebut berpengaruh terhadap perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bahwa sadar para anggota organisasi.

#### d. Sifat Budaya

Hofstede (1998:479) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah karakteristik dari organisasi, bukan dari individu dan merupakan suatu perwujudan bersama, dan diukur dari tingkah laku verbal atau non verbal dari individu-individu dalam tingkatan organisasi mereka. Budaya diartikan sebagai sistem atau pola nilai kepercayaan-kepercayaan, asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan-kebiasaan seseorang atau suatu kelompok orang yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja seseorang yang dipengaruhi budaya masyarakat setempat dan budaya organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja (Ma'mum dan Dewabrata, 1995:2). Budaya merupakan sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan dan norma yang dirasakan bersama (Umiker, 1999:22). Denison (2000), menyatakan bahwa model budaya organisasi yang berakar pada penelitian tentang bagaimana budaya mempengaruhi kinerja organisasi dan difokuskan pada sifat-sifat budaya yang mempunyai pengaruh kunci pada kinerja bisnis, dimana budaya organisasi tersebut didasarkan pada 4 sifat budaya yaitu: misi (*mission*), keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), dan adaptabilitas (*adaptability*).

##### 1) Misi Organisasi Sekolah

Misi adalah nilai budaya dimana tujuan dan sasaran diperlukan untuk memberikan serangkaian arah dan tugas terukur. Perusahaan atau organisasi yang dapat hidup dan berkembang adalah organisasi yang memiliki misi yang memuat hubungan yang seimbang antara

investor dan stakeholder, manajer dan pegawai, masyarakat dan pemerintah, pelanggan (Schein,1992). Misi lebih spesifik dari visi. Organisasi menerjemahkan visinya dalam bentuk kalimat per kalimat yang meletakkan batas-batas dan memberikan arah. Tujuan dan sasaran diperlukan untuk memberikan serangkaian arah, tugas terukur untuk mencapai misi organisasi. Tujuan dan sasaran merupakan konkritisasi dari misi yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu. Kesuksesan kemungkinan besar terjadi ketika individu mempunyai tujuan terarah (Denison, 1990).

Adanya tujuan dan sasaran organisasi yang berasal dari misi memberi arah bagi pimpinan atau manajer dalam membuat strategi yang tepat untuk mencapainya, sehingga karyawan dan anggota organisasi mempunyai kejelasan arah dan tujuan. Ma'mum dan Dewabrata, 1995:1) mengatakan bahwa misi yang disandang perusahaan memiliki nilai-nilai budaya yang dapat menunjang misi tersebut, dan sikap kerja yang ada tidak sesuai dengan misi perusahaan yang ada maka dapat diperkirakan kelancaran kerja dalam perusahaan tidak akan berjalan baik atau optimal. Umiker (1999:24) menyatakan bahwa pernyataan misi yang baik memasukkan kata yang berhubungan dengan tingkah laku yang berdampak pada budaya organisasi.

## 2) Keterlibatan

Keterlibatan adalah nilai budaya yang memuat nilai-nilai dan sikap perilaku yang memungkinkan anggota memiliki keberanian untuk



berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, anggota bekerja dalam orientasi tim dan memperkuat tanggung jawab anggota organisasi yang efektif dapat dicapai dengan memberdayakan orang-orangnya, membagi organisasi dalam tim dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya dan merasa mempunyai sedikit andil dalam organisasi. Anggota organisasi pada semua level merasa bahwa mereka sedikitnya mempunyai input terhadap keputusan yang berakibat pada pekerjaannya dan merasa pekerjaannya berhubungan langsung dengan tujuan organisasi. Indikator keterlibatan adalah pemberdayaan, orientasi tim dan pengembangan kemampuan.

Keterlibatan dalam hubungan antara budaya dan efektivitas bukanlah hal yang baru karena telah banyak literatur perilaku organisasi yang membahasnya. Dalam penelitiannya terhadap Hephaestis Corp, (Casey, 1999) menyatakan bahwa penerapan budaya perusahaan baru yang memuat nilai-nilai dan sikap perilaku yang memungkinkan anggota memiliki keberanian untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, anggota bekerja dalam orientasi tim dan memperkuat rasa tanggung jawab dari anggota akan membuat mereka berhasil memperoleh market share dan meningkatkan produktivitas.

### 3) Konsistensi

Konsistensi adalah nilai budaya organisasi mengenai nilai-nilai dan keyakinan yang membentuk dasar berkomunikasi. Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja pada organisasi berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Frost, Moore, Louis, Lundberg dan Martin (1985) dalam Denison (1990) menekankan pada pentingnya keyakinan dan nilai-nilai bersama (*shared belief and value*) bagi efektivitas organisasi.

Fungsi-fungsi yang terkoordinasi dan terintegrasi berkinerja lebih baik dibandingkan fungsi-fungsi yang bekerja sendiri-sendiri. Koordinasi dan integrasi antar fungsi dan unit organisasi yang berbeda berasal dari nilai-nilai bersama yang melahirkan kesepakatan bersama mengakibatkan manajer melaksanakan tugas-tugas manajerial dengan baik dalam mengelola sumber dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 4) Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah nilai budaya organisasi yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dalam perubahan lingkungan. Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dalam perubahan lingkungan, akan digabungkan dengan kinerja yang superior dalam periode waktu yang panjang.

Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu perusahaan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkan mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru. Para anggota percaya bahwa mereka dapat menata efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko.

Petyer dan Austin (1985) dalam Kotter dan Heskett (1997) menyatakan organisasi dikatakan adaptif jika budayanya sangat menghayati pelanggan dan menciptakan perubahan untuk melayani kebutuhan pelanggan. Kotter (1993:12) menyatakan bahwa dalam budaya adaptif eksekutif memberikan perhatian untuk perubahan yang relevan dalam konteks perusahaan dan berinisiatif untuk perubahan dalam strategi dan praktek untuk memelihara budaya mereka sesuai dengan lingkungannya.

Dalam budaya adaptif, manajer atau pemimpin sangat peduli pada pelanggan dan karyawan, mereka sangat menghormati organisasi dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang bermanfaat bahkan memprakarsai bila dibutuhkan walaupun menuntut pengambilan resiko (Kotter dan Heskett, 1997).

#### **e. Faktor-Faktor Budaya Organisasi Sekolah**

Budaya yang ada di dalam sekolah diharapkan dapat meningkatkan mutu dari sebuah lembaga pendidikan tersebut. Nilai dan norma tidak mudah tertanam dalam waktu yang singkat. Butuh waktu

untuk membiasakan dan proses yang panjang dalam mewujudkannya. Karena wujud kebudayaan saling keterkaitan antara nilai, norma dengan peraturan dengan masyarakat dimana setiap seseorang yang melanggar norma yang telah ditetapkan maka akan ada sebuah sanksi yang didapatkan berupa teguran maupun sebuah sanksi yang cukup keras sehingga bisa tersadar dari kesalahan seseorang dalam melanggar sebuah aturan atau norma yang berlaku di lingkungan tersebut.

Menurut Surtisno (2018:125) beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi
- 2) Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan interen dan lingkungan eksteren
- 3) Karakteristik karyawan
- 4) Kebijakan praktik manajemen

Sedangkan menurut Robbiens dalam Ridhotullah (2015:104), mengemukakan bahwa ada 10 faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, kemandirian, dan kesempatan yang dimiliki individu untuk menggunakan inisiatifnya dalam perusahaan.
- 2) *Risk tolerance*, yaitu seberapa jauh tingkat resiko yang boleh atau mungkin diambil oleh anggota dalam perusahaan.

- 3) *Direction*, adalah seberapa jauh perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diterapkan.
- 4) *Integration*, adalah sejauh mana unit-unit kerja dalam perusahaan didorong untuk bekerja dalam suatu system yang terkoordinasi.
- 5) *Management support*, adalah sejauh mana manajer-manajer dalam perusahaan memberikan pengarahan, dukungan dan kemunikasih dengan bawahannya.
- 6) *Control*, adalah sejumlah aturan, kebijaksanaan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.
- 7) *Identity*, adalah sejauh mana anggota mengidentifikasi diri pada pada perusahaan.
- 8) *Reward system*, adalah bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 9) *Conflict tolerance*, adalah tingkat toleransi terhadap konflik yang muncul dalam perusahaan.
- 10) *Communication pattern*, adalah sejauh mana kemunikasih dalam sekolahs dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

Proses terbentuknya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya sebuah organisasi. Ketika organisasi itu dibentuk maka akan muncul gagasan yang tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi, baik bermula dari perorangan atau kelompok.

Sumber pembentukan budaya organisasi diantaranya (1) Pendiri organisasi, (2) pemilik organisasi, (3) sumber daya manusia asing, (4) luar organisasi, (5) orang yang berkepentingan dengan organisasi (stake holder), (6) masyarakat (Ndaraha, 2014:80).

Dan selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara (1) kontak budaya (2) benturan budaya, (3) penggalian budaya, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi (Mardiyah, 2013:82)

#### **f. Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Bidang Pendidikan**

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya.

Merujuk pada pemikiran Luthan, (2015:87) di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *obeserved behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Adapun dapat diuraikan sebagai berikut.

1) *Obeserved behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini

dapat berbentuk acaraacara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

- 2) *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.
- 3) *Dominant values*; jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Adapun tentang makna dari mutu pendidikan itu sendiri.
- 4) *Philosophy*; budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang

dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.

- 5) *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran. Joan
- 6) *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Di sekolah terjadi interaksi yang saling memengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap



anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Deshpand, Farley, Webster 1993	<i>Corporate Culture, Customer Orientation &amp; Innovativeness in Japanese Firm</i>	<i>Quadrad Analysis</i>	Budaya perusahaan, <i>Customer Orientation, Innovativeness</i>	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
2	S.Klein, J Masi & Weidner II, 1995	<i>Organization Cultur, Distribution Amount of Control, Perception of Quality</i>	Korelasi	Budaya organisasi <i>Inventory Norma dan Expectation: Constructive, Agresif/ Defensif</i>	Budaya konstruktif berhubungan positif dengan kinerja Budaya pasif/ defensif tidak berhubungan dengan kinerja Budaya agresif / defensif berhubungan negatif dg kinerja
3	Denison, D.R. 1996	<i>What is The Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on A Decade of</i>	<i>Quantitative Survey Methods</i>	Pasif/ Defensif <i>Organization Culture and Organization Climate</i>	Budaya organisasi dan iklim organisasi adalah fenomena umum, Budaya organisasi dan Iklim organisasi adalah berbeda

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Paradigm Wars</i>			
4	Kaho, 2002	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman terhadap Kinerja	Korelasi	Pendidikan, pengalaman dan kinerja	Adanya korelasi positif yang cukup signifikan antara pendidikan dan pengalaman anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan kinerja.
5	Nugrahini, 2003	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Regresi	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Ada pengaruh positif Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan.
6	Guntur, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru Madrasah	Metode Penelitian Regresi		Pelaksanaan kegiatan MGMP berpengaruh positif terhadap kompetensi pedagogik guru dan pelaksanaan kegiatan MGMP juga berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru
7	Zumfiardi (2018)	Pengaruh Pembinaan Pengawas dan Kegiatan MGMP terhadap Kemampuan Guru PAI	Penelitian lapangan ( <i>field research</i> ) dengan pendekatan kuantitatif dan metode asosiatif	Pembinaan Pengawas dan Kegiatan MGMP terhadap Kemampuan Guru PAI	pembinaan pengawas kepada guru PAI dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PAI memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan guru PAI melaksanakan kurikulum 2013 baik

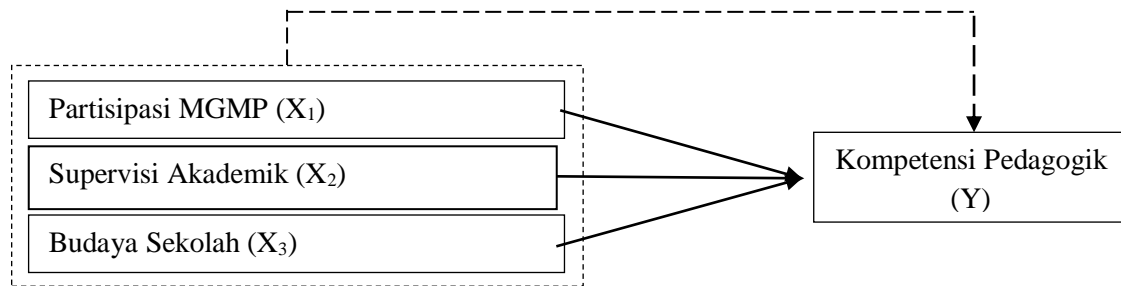
No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
					secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.
8	Nursaodah	Pengaruh Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru	Meta analisis yang menggunakan data sekunder berupa data-data dari hasil penelitian sebelumnya	Supervisi Akademik dan Kompetensi Pedagogik Guru	Berdasarkan hasil analisis 12 jurnal menunjukkan bahwa bahwa supervisi akademik berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pedagogik
9	Suharyanto H Soro	Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik guru di SDN Dewi Sartika CBM Kota Sukabumi	Penelitian deskriptif kualitatif	Supervisi Akademik dan Kompetensi Pedagogik	Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan ditemukan ketercapaian sekitar 74,38% dengan kriteria cukup dalam kompetensi pedagogik guru membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.
10	Diah Rini Kuswandari	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan Semarang Barat	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dan budaya organisasi memengaruhi profesionalisme guru sebesar 0,822 atau 82,2%.
11	Yunia Nur Anggraeni	Pengaruh supervisi kepala	Penelitian asosiatif	Supervisi kepala sekolah	Terdapat pengaruh yang signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
		sekolah Terhadap kompetensi pedagogik guru Di SMP Negeri 26 Semarang	dengan analisis regresi sederhana	dan kompetensi pedagogik	pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru

Sumber : Berbagai penelitian

### C. Kerangka Berpikir

Partisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, dan budaya organisasi sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru. Melalui MGMP, guru dapat berkolaborasi, bertukar pengalaman, dan memperoleh wawasan terbaru dalam bidang mata pelajaran mereka. Supervisi akademik memberikan peluang bagi guru untuk mendapatkan umpan balik konstruktif dan dukungan dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Sementara itu, budaya organisasi sekolah yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional, memotivasi guru untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pembelajaran. Dengan demikian, partisipasi aktif dalam MGMP, supervisi akademik yang terstruktur, dan budaya organisasi sekolah yang positif secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah. Kerangka pemikiran teoritis (konseptual) penelitian tersebut di muka dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan Gambar:

- > : Pengaruh secara simultan  
 - - - - -> : Pengaruh secara parsial

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Siswanto dan Suyanto (2018:81) “hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan, kebenarannya akan dibuktikan dengan fakta empiris dari hasil penelitian yang dilakukan”.

Berdasarkan telaah pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan di atas, akan memberikan kejelasan dalam rangka hipotesis-hipotesis yang diajukan yang berupa pertanyaan antara lain sebagai berikut: bahwa keterlibatan mental dan pikiran dari anggota masyarakat dalam kegiatan pemberian ide, dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sebuah kegiatan MGMP, mampu meningkatkan kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, bahan ajar, dan perangkat penilaian, kompetensi dalam menyelenggarakan pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM), terfasilitasinya

menjadi anggota atau pengurus organisasi profesi guru sesuai dengan bidang yang diampunya.

Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, dalam jangka waktu yang lama akan memengaruhi kompetensi pedagogik guru. Apabila supervisi yang dilaksanakan secara baik akan memberikan pengaruh positif terhadap upaya pengembangan profesionalisme guru. Di samping partisipasi MGMP dan Supervisi Kepala Sekolah, juga ada faktor yang dominan memengaruhi kompetensi pedagogik guru yaitu Budaya Organisasi sekolah.

Budaya organisasi diduga berhubungan dengan kinerja. Budaya merupakan sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan dan norma yang dirasakan bersama. Model budaya organisasi yang berakar pada penelitian tentang bagaimana budaya memengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada sifat-sifat budaya yang mempunyai pengaruh kunci pada kinerja karyawan, budaya organisasi didasarkan pada 4 sifat budaya yaitu misi, keterlibatan, konsistensi dan adaptabilitas (Nugrahini, 2003), sehingga perlu diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, oleh karena itu diajukan hipotesis pertama yaitu:

1. Ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.
2. Ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

3. Ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.
4. Ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian *mixed methods*. Penggunaan metode penelitian ini didasari pada beberapa pendapat yakni Creswell (2017: 5) *As a method, mixed methods focuses on collecting, analyzing, and mixing both quantitative and qualitative data in a single study or series of studies. Its central premise is that the use of quantitative and qualitative approaches in combination provides a better understanding of research problems than either approach alone.*

Sebagai sebuah metode penelitian, *mixed methods* berfokus pada pengumpulan, penganalisisan, dan pencampuran data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian tunggal atau lanjutan. Anggapan dasarnya ialah bahwa penggunaan metode kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian dapat memberikan pemahaman atau jawaban dari masalah penelitian secara lebih baik dibandingkan dengan penggunaan salah satunya.

Dalam penelitian ini lebih mengarah pada penelitian kuantitatif sedangkan penelitian kualitatif hanya sebagai data pendukung. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, atau tampilan lain. Data yang digunakan merupakan data terukur yang akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka jenis penelitian ini menggunakan



penelitian survey, pengukuran yang dilakukan untuk mengendalikan variable variable yang diduga ikut berpengaruh terhadap variabel variable terikat.

Metode ini dipergunakan karena penelitian ini berusaha untuk menemukan pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

## **B. Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2016:173). Sedangkan menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Nawawi (2014:144) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik berupa hasil perhitungan maupun ukuran, kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas.

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. “Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu” (Azwar, 2016:77).

Dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik yang sama dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru PNS IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal yang sudah bersertifikasi sejumlah 135 guru yang ada di 49 sekolah.

Berikut data guru sebagai populasi penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Jumlah Guru IPS Bersertifikasi</b>
1.	SMP Negeri 1 Bumijawa	3
2.	SMP Negeri 2 Bumijawa	3
3.	SMP Negeri 3 Bumijawa	2
4.	SMP Negeri 4 Bumijawa	2
5.	SMP Negeri 5 Bumijawa	1
6.	SMP Negeri 1 Bojong	4
7.	SMP Negeri 2 Bojong	2
8.	SMP Negeri 3 Satap Bojong	1
9.	SMP Negeri 1 Margasari	3
10.	SMP Negeri 2 Margasari	2
11.	SMP Negeri 3 Margasari	2
12.	SMP Negeri 1 Balapulang	4
13.	SMP Negeri 2 Balapulang	3
14.	SMP Negeri 3 Balapulang	3
15.	SMP Negeri 1 Pagerbarang	3
16.	SMP Negeri 2 Pagerbarang	3
17.	SMP Negeri 1 Lebaksiu	3
18.	SMP Negeri 2 Lebaksiu	3
19.	SMP Negeri 1 Slawi	4
20.	SMP Negeri 2 Slawi	3
21.	SMP Negeri 3 Slawi	3
22.	SMP Negeri 1 Dukuhwaru	3
23.	SMP Negeri 2 Dukuhwaru	3
24.	SMP Negeri 1 Adiwerna	4
25.	SMP Negeri 2 Adiwerna	3
26.	SMP Negeri 3 Adiwerna	3
27.	SMP Negeri 4 Adiwerna	3
28.	SMP Negeri 5 Adiwerna	2
29.	SMP Negeri 1 Dukuhturi	4
30.	SMP Negeri 2 Dukuhturi	3
31.	SMP Negeri 1 Talang	3
32.	SMP Negeri 2 Talang	2
33.	SMP Negeri 3 Talang	3

No.	Sekolah	Jumlah Guru IPS Bersertifikasi
34.	SMP Negeri 1 Warurejo	3
35.	SMP Negeri 2 Warurejo	2
36.	SMP Negeri 3 Warurejo	1
37.	SMP Negeri 1 Kramat	3
38.	SMP Negeri 2 Kramat	2
39.	SMP Negeri 1 Suradadi	2
40.	SMP Negeri 2 Suradadi	2
41.	SMP Negeri 1 Tarub	3
42.	SMP Negeri 2 Tarub	3
43.	SMP Negeri 1 Kedungbanteng	3
44.	SMP Negeri 1 Pangkah	4
45.	SMP Negeri 2 Pangkah	4
46.	SMP Negeri 3 Pangkah	3
47.	SMP Negeri 1 Jatinegara	3
48.	SMP Negeri 2 Jatinegara	3
49.	SMP Negeri 3 Satap Jatinegara	1
<b>Jumlah</b>		<b>135</b>

Menurut Sugiyono (2016: 56) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Suharsimi (2016: 117) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan (Sudjana, 2014 : 17).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti sebagai gambaran dari populasi. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *nonprobol sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *nonprobability sampling*, sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh guru PNS IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal yang sudah bersertifikasi sejumlah 135 guru, untuk sampel penelitian diambil 100 guru dan untuk uji coba penelitian 35 guru.

Untuk memperoleh jumlah responden yang dijadikan *tryout* diambil dengan jumlah responden 35 guru yang berasal dari berbagai sekolah secara acak. Adapun responden 35 tersebut adalah dari sekolah-sekolah berikut:

1. SMP Negeri 2 Bumijawa = 3 guru
2. SMP Negeri 1 Bojong = 4 guru
3. SMP Negeri 1 Balapulang = 4 guru
4. SMP Negeri 1 Pagerbarang = 3 guru
5. SMP Negeri 1 Lebaksiu = 3 guru
6. SMP Negeri 1 Slawi = 4 guru
7. SMP Negeri 1 Adiwerna = 4 guru
8. SMP Negeri 1 Dukuhturi = 4 guru
9. SMP Negeri 2 Warurejo = 2 guru
10. SMP Negeri 1 Pangkah = 4 guru

### C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri kompetensi pedagogik sebagai variabel terikat (Y), partisipasi MGMP ( $X_1$ ), budaya sekolah ( $X_2$ ), dan supervisi akademik ( $X_3$ ) dari:

#### 1. Kompetensi Pedagogik (Y)

Secara konsep menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dinyatakan bahwa “kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran”.

#### 2. Partisipasi MGMP ( $X_1$ )

Secara konsep partisipasi MGMP didefinisikan Huneryear dan Hecman dalam Astuti (2011:51) mengemukakan bahwa “partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka”. Dengan kata lain partisipasi merupakan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi maupun kegiatan MGMP.

#### 3. Budaya Organisasi Sekolah ( $X_2$ )

Secara konsep budaya sekolah menurut Susanto (2016:78) “merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan, nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah”.

#### 4. Supervisi Akademik ( $X_3$ )

Secara konsep supervisi akademik menurut Wahyudi (2010:99) “merupakan bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik”.

Selanjutnya berikut ini adalah definisi operasional dari keempat variabel tersebut:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Partisipasi MGMP (Suryosubroto, 2010:94)	Tingkatan pengertian timbal balik	Mengarahkan anggotanya agar mengerti terhadap fungsi masing-masing.	Ordinal
		Sikap yang harus diserasikan atau sama lain.	
	Tingkatan pemberian nasehat	Membantu untuk membuat suatu keputusan terhadap persoalan yang sedang dihadapi	
		Individu saling bertukar ide dengan individu lainnya.	
	Tingkatan yang berwenang	Mendapatkan posisi anggota.	
		Dapat mengambil keputusan terhadap persoalan yang tengah dihadapi.	
Supervisi Akademik (Wahyudi, 2010:102)	Pengembangan Guru	Pembinaan terhadap guru agar meningkat kompetensi dan kinerjanya.	Ordinal
		Pembinaan kerjasama dalam merealisasikan program pendidikan di sekolah.	
	Pengembangan Kurikulum	Memperbaharui program pembelajaran.	
		Mengembangkan bahan instruksional	
		Memilih bahan ajar	
		Mengembangkan media pembelajaran.	
		Menentukan strategi/metode pembelajaran.	
	Perbaikan Pengajaran	Perbaikan dalam hal perencanaan.	
		Perbaikan materi dan metode	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		pembelajaran. Perbaikan evaluasi pengajaran	
Budaya Organisasi Sekolah (Susanto, 2016:97)	Budaya individu	Inisiatif individu	Ordinal
		Identitas terhadap organisasi	
	Manajemen	Pengarahan	
		Integrasi	
		Dukungan manajemen	
		Kontrol	
		Pola komunikasi	
	Budaya kerja	Toleransi terhadap tindakan beresiko	
		Sistem imbalan	
Toleransi terhadap konflik			
Kompetensi Pedagogik (Hakim, 2015:2)	Kemampuan Mengatur Pembelajaran	Kemampuan mengatur pembelajaran	Ordinal
		Kerangka instruksi	
		Implementasi pembelajaran	
	Implementasi, hasil evaluasi pembelajaran	Kemampuan menggunakan instrumen evaluasi pembelajaran	
		Kemampuan melakukan perbaikan pembelajaran	
	Pengembangan siswa untuk gali potensi	Penguasaan materi pembelajaran	
		Pencapaian kompetensi belajar	
		Kemampuan siswa mengaktualisasikan potensinya.	

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang paling utama adalah menggunakan kuesioner, adapun pengumpulan data yang lain menggunakan wawancara dan dokumentasi.

## 1. Kuesioner/Angket

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Suliyanto (2018:167) “kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya”.

Kuesioner dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan (*checklist*), dengan menggunakan empat alternatif jawaban.

Jika pernyataan bersifat *favourable* atau positif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 1, Kurang Setuju (KS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor 3, Sangat Setuju (SS) diberi skor 4. Sementara itu jika bersifat *unfavourable* atau negatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2, Sangat Setuju (SS) diberi skor 1 (Sugiyono, 2019: 93).

Kuesioner mencakup kompetensi pedagogik, partisipasi MGMP, budaya sekolah dan supervisi akademik. Kisi-kisi kuesioner dibuat sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Kuesioner**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Vaforable	Unvaforable	Jumlah
1.	Partisipasi MGMP (Suryosubroto, 2010:94)	1. Tingkatan pengertian timbal balik	a. Mengarahkan anggotanya agar mengerti terhadap fungsi masing-masing.	1, 2	3	3
			b. Sikap yang harus diserasikan atau sama lain.	4, 5	6	3
		2. Tingkatan pemberian nasehat	a. Membantu untuk membuat suatu keputusan terhadap persoalan yang sedang dihadapi	7, 8	9	3
			b. Individu saling bertukar ide dengan individu lainnya.	10, 11	12	3
		3. Tingkatan yang berwenang	a. Mendapatkan posisi anggota.	13, 14	15	3
			b. Dapat mengambil keputusan terhadap	16, 17	18	3



No	Variabel	Dimensi	Indikator	Vaforable	Unvaforable	Jumlah
			persoalan yang tengah dihadapi.			
<b>Jumlah</b>						<b>18</b>
2.	Supervisi Akademik (Wahyudi, 2010:102)	1. Pengembangan Guru	a. Pembinaan terhadap guru agar meningkat kompetensi dan kinerjanya.	1	2	2
			b. Pembinaan kerjasama dalam merealisasikan program pendidikan di sekolah.	3	4	2
		2. Pengembangan Kurikulum	a. Memperbaharui program pembelajaran.	5	6	2
			b. Mengembangkan bahan instruksional	7	8	2
			c. Memilih bahan ajar	9	10	2
			d. Mengembangkan media pembelajaran.	11	12	2
			e. Menentukan strategi/metode pembelajaran.	13	14	2
		3. Perbaikan Pengajaran	a. Perbaikan dalam hal perencanaan.	15	16	2
			b. Perbaikan materi dan metode pembelajaran.	17		1
			c. Perbaikan evaluasi pengajaran	18		1
<b>Jumlah</b>						<b>18</b>
3.	Budaya Organisasi Sekolah (Susanto, 2016:97)	1. Budaya individu	a. Inisiatif individu	1	2	2
			b. Identitas terhadap organisasi	3	4	2
		2. Manajemen	a. Pengarahan	5	6	2
			b. Integrasi	7	8	2
			c. Dukungan manajemen	9	10	2
			d. Kontrol	11	12	2
			e. Pola komunikasi	13	14	2
		3. Budaya kerja	a. Toleransi terhadap tindakan beresiko	15	16	2
			b. Sistem imbalan	17		1
	c. Toleransi terhadap konflik		18		1	
<b>Jumlah</b>						<b>18</b>
4.	Kompetensi Pedagogik (Hakim, 2015:2)	1. Kemampuan Mengatur Pembelajaran	a. Kemampuan mengatur pembelajaran	1, 2, 3, 4	5, 6, 7	7
			b. Kerangka instruksi	8, 9, 10, 11	12, 13, 14	7
			c. Implementasi pembelajaran	15, 16, 17, 18	19, 20, 21	7
		2. Implementasi, hasil evaluasi pembelajaran	a. Kemampuan menggunakan instrumen evaluasi pembelajaran	22, 23, 24, 25	26, 27, 28	7
			b. Kemampuan melakukan perbaikan pembelajaran	29, 30, 31, 32	33, 34, 35	7
		3. Pengembangan siswa untuk gali potensi	a. Penguasaan materi pembelajaran	36, 37, 38, 39	40, 41, 42	7
	b. Pencapaian kompetensi		43, 44, 45	46, 45, 48	6	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Vaforable	Unvaforable	Jumlah
			belajar			
			c. Kemampuan siswa mengaktualisasikan potensinya.	49, 50, 51	52, 53, 54	6
<b>Jumlah</b>						<b>54</b>

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sukardi (2015:54) mengatakan bahwa “Wawancara adalah kegiatan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara dan yang diwawancarai”.

Suwartono (2014:41) mengatakan bahwa “Wawancara adalah cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi verbal/lisan. Wawancara memungkinkan kita menyusup ke dalam alam pikiran orang lain, tepatnya hal-hal yang berhubungan dengan perasaan, pikiran, pengalaman, pendapat, dan lainnya yang tidak bisa diamati”. Memang, perilaku kadang mencerminkan pikiran seseorang, tetapi tidak selamanya benar. Orang menangis belum tentu karena susah. Malu-malu bisa berarti mau. Diam bisa berarti lapar, sakit gigi atau tidak suka.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan (Tanzeah, 2015:89).

Interview adalah “Percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu” (Moleong, 2015:186).

Dengan penelitian ini peneliti melakukan wawancara yang bertujuan untuk mencari informasi tentang kompetensi pedagogik guru IPS SMP. Selain itu, wawancara juga akan dilakukan oleh peneliti kepada beberapa kepala sekolah tentang partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah dan kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

### 3. Dokumentasi

Sumber informasi dokumentasi ini memiliki peran penting dan perlu mendapat perhatian bagi para peneliti. Data ini memiliki objektivitas yang tinggi dalam memberikan informasi kepada para guru sebagai tim peneliti (Sukardi, 2015:47).

Margono (2016:181) mengatakan bahwa “Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian”

Jadi yang dimaksud dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan data terhadap bahan-bahan yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian yang berupa data dokumen yang ada pada sekolah tersebut. Teknik dokumentasi digunakan untuk dokumentasi kegiatan MGMP, supervise akademik, budaya organisasi dan kemampuan pedagogic guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal serta hasil penelitian yang penulis lakukan.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Siswanto dan Suyanto (2018:121) menyatakan bahwa ‘validitas disebut pula kesahihan, menunjukkan seberapa dekat alat ukur menyatakan apa yang harusnya diukur’. Validitas yang akan diukur dalam penelitian ini adalah validitas internal, yaitu mengukur kesesuaian antara bagian-bagian kuesioner dengan kuesioner secara keseluruhan. Cara mengukurnya melalui analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor pada butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*, menurut Siswanto dan Suyanto (2018:130) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{XY}$  : koefisien korelasi antara X dengan Y
- N : jumlah responden
- X : skor tiap butir
- y : skor total seluruh butir

Perolehan  $r_{XY}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  taraf signifikan 0,05. Bila  $r_{XY} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid. Seluruh operasi perhitungan dilakukan menggunakan SPSS

### 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Siswanto dan Suyanto (2018:133) ‘kuesioner dikatakan dapat dipercaya atau reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini

dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*'. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Siswanto dan Suyanto, 2018:141):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r : reliabilitas kuesioner
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sigma_b^2$  : jumlah varians item
- $\sigma_t^2$  : varians total

Menurut Suliyanto (2018:266) 'kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,65. Seluruh operasi perhitungan dilakukan menggunakan SPSS'.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

"Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal" (Siswanto dan Suyanto, 2018:196). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terstandarisasi berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Nilai K-S memiliki probabilitas  $\leq 0,05$ , berarti nilai residual tidak berdistribusi normal.

2) Nilai K-S memiliki probabilitas  $>0,05$ , berarti nilai residual berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. “Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Kriteria untuk menentukan multikolinearitas adalah jika *Varian Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  maka dalam model regresi tidak terjadi problem multikolinearitas” (Siswanto dan Suyanto, 2018:193). Dengan demikian acuan yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai *Varian Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan pengamatan terhadap grafik pada pola *scatterplot* yang dihasilkan melalui SPSS. Suatu regresi memiliki gejala heteroskedastisitas apabila pola *scatterplot* membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak

residualnya. Dikemukakan oleh Sulyanto (2011:98) bahwa formulasi yang digunakan adalah:

$$u_i | = \alpha + \beta X_i + v_i$$

Keterangan:

$u_i |$  : Nilai residual mutlak (absolut)

$X_i$  : Variabel bebas

Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya  $|e|$ . Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai *alpha* ( $\text{Sig.} > \alpha$ ), maka dapat dikatakan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Autokorelasi adalah terjadi korelasi antara observasi ke- $i$  dengan observasi ke- $i-1$ . Contohnya yaitu: misalkan sampel ke-20, nilainya dipengaruhi oleh sampel ke-19. Sampel ke-19, nilainya dipengaruhi oleh sampel ke-18, dan seterusnya. Cara perhitungan secara manual perihal asumsi autokorelasi bukanlah dihitung pada semua variabel, melainkan cukup pada residualnya saja. Autokorelasi

pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan jenis analisis Durbin Watson.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel partisipasi MGMP, budaya organisasi sekolah, dan supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik. Selanjutnya rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Siswanto dan Suyanto, 2018:292):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kompetensi pedagogik
- a : *Intercept* atau konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel partisipasi MGMP
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel budaya organisasi sekolah
- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel supervisi akademik
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> : Variabel bebas I, II, dan III

Untuk menganalisis data menggunakan alat analisis regresi linear berganda tersebut dilakukan menggunakan software SPSS.

## 2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SPSS dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis secara parsial (hipotesis 1, 2 dan 3) mengenai pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal



Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dengan rumus menurut Suliyanto (2011:62) sebagai berikut:

$$t_i = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan:

t : Nilai  $t_{hitung}$  pada tiap variabel

$b_j$  : *Coefficient* regresi pada tiap variabel

$Sb_j$  : Kesalahan baku *coefficient* regresi pada tiap variabel

Hipotesis yang akan diuji adalah mengenai:

- 1) Pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal

Hipotesis statistik:

$H_a$  : Ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Uji t dilakukan menggunakan SPSS dengan teknik pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi 5% adalah:  $H_o$  diterima jika  $Sig. > 0,05$  yang berarti: “Tidak ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.  $H_o$  ditolak dan menerima  $H_a$  jika  $Sig. \leq 0,05$  yang berarti: “Ada pengaruh partisipasi MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.

2) Pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal

Hipotesis statistik:

Ha : Ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Ho : Tidak ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Uji t dilakukan menggunakan SPSS dengan teknik pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi 5% adalah: Ho diterima jika  $\text{Sig.} > 0,05$  yang berarti: “Tidak ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”. Ho ditolak dan menerima Ha jika  $\text{Sig.} \leq 0,05$  yang berarti: “Ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal

Hipotesis statistik:

Ha : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Uji t dilakukan menggunakan SPSS dengan teknik pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi 5% adalah:  $H_0$  diterima jika  $Sig. > 0,05$  yang berarti: “Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  jika  $Sig. \leq 0,05$  yang berarti: “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.

- b. Uji hipotesis secara simultan (hipotesis 4) mengenai pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal

Pengujian hipotesis 4, mengenai pengaruh partisipasi MGMP, budaya sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS dilakukan uji Anova/Uji F. Adapun untuk pengolahan data dalam pengujian uji Anova/Uji F menggunakan software SPSS Versi 26.0. Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$H_a$  : Ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal.

Dengan prosedur  $H_0$  diterima jika  $\text{Sig.} > 0,05$  yang berarti: “Tidak ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  jika  $\text{Sig.} \leq 0,05$  yang berarti: “Ada pengaruh partisipasi MGMP, supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru IPS SMP Negeri di Kabupaten Tegal”.