

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Suryani, Aunurrahman, Usman Radiana

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP UNTAN Pontianak

email: yani.ptk99@gmail.com

Abstract

This study was aimed to identify if whether the organizational climate and academic supervision of madrasah ibtidaiyah headmaster were influential to pedagogical competence of teachers in madrasah ibtidaiyah sub district Sungai Kakap, Kubu Raya district. This study applied quantitative approach. Samples in this study were teachers in Islamic elementary school in Sungai Kakap district as many as 139 teachers. Hypothetical examination in this study applied double regression technique. The result of analysis identified that (1) there was an influence of organizational climate of Islamic school (X1) to pedagogical competence of teachers (Y) as many as 47.9%, (2) there was an influence of madrasah ibtidaiyah headmaster's competence (X2) to pedagogical competence of teachers (Y) as many as 32.4%, and (3) there was an influence of organizational climate (X1) and academic supervision of madrasah ibtidaiyah headmaster (X2) to pedagogical competence of teachers as many as 51.2%. It could be concluded that better organizational climate and better academic supervision by madrasah ibtidaiyah headmaster gave more significant influence to pedagogical competence of teachers in madrasah ibtidaiyah in Sungai Kakap district, Kubu Raya district. The suggestions were as follows; madrasah ibtidaiyah headmaster must have comprehension on academic supervision competence, create harmony in the relationship with madrasah ibtidaiyah community so that a conducive climate could be realized, and implement programmed continual academic supervision in order to cope with problems faced by teachers during class activities,

Keywords: Organizational Climate, Academic Supervision, Pedagogic Competence

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, di mana guru akan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Melalui proses belajar dan mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan. Artinya, secara keseluruhan kualitas pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di ruang kelas.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran.

Sebagaimana ditegaskan pada pasal 1 ayat (1) yang menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kewajiban profesional guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Sebagai ujung tombak, guru dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk memiliki kompetensi atau kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sejalan dengan itu, Ngainun Naim (2009:56) menyatakan bahwa, “dengan memiliki kompetensi yang memadai seseorang, khususnya guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik”. Menurut Masnur Mulich (2007:12) kompetensi guru dapat dipahami sebagai “kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajar”.

Berkenaan dengan kompetensi pedagogik telah dijelaskan dalam Standar Nasional Pendidikan pada penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a 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.

Berdasarkan uraian di atas, nampak bahwa kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran. Di samping itu, kompetensi pedagogik juga menunjuk pada penampilan guru dalam memberi tindakan belajar kepada peserta didik yang mempunyai arah dan tujuan untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Namun berdasarkan hasil pengamatan sementara yang ditemukan sebagai fakta lapangan yang tidak dapat dipungkiri,

menunjukkan bahwa kondisi dan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan. Di mana hasil pengamatan sementara ditemukan masih ada guru yang kurang menguasai kompetensi pedagogik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajar tidak sesuai tuntutan secara teoritis.

Oleh karena kompetensi pedagogik yang dimiliki guru tidak memadai maka berimplikasi pada konsistensi guru dalam menjalankan profesinya dengan kata lain proses pembelajaran yang dilaksanakannya tidak mampu memenuhi ekspektasi public (tidak memenuhi harapan masyarakat dan orang tua peserta didik).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kurang memadainya kompetensi pedagogik yang dimiliki guru. Misalnya faktor iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah tidak terprogram dan tidak terencana serta tidak berkelanjutan.

Kontroversi antara faktor penyebab dengan kondisi ideal yang harus dimiliki guru berkaitan dengan kompetensi pedagogik sesuai harapan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam. Sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru tersebut, maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru agar dapat berimplikasi padapeningkatan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan sehingga dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya peningkatan dan perbaikan apapun yang dilakukan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang kompeten sehingga memiliki kinerja yang dapat diandalkan.

Sebagai institusi atau organisasi, madrasah ibtidaiyah sudah barang tentu berharap mempunyai guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik di

bidangnya. Harapan tersebut dapat dicapai jika dilakukan secara bersama-sama dari seluruh *stake holder* (pemangku kepentingan) pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam kompetensi pedagogik adalah iklim organisasi.

Menurut Daryanto (2015 : 9) secara konseptual, iklim organisasi didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin setiap sekolah. Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca. Iklim lingkungan di sekolah dapat dilihat dari faktor kurikulum, sarana, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas. Frienberg (1998) dalam Daryanto (2015:10) menegaskan bahwa lingkungan yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Ia memberikan argumen bahwa pembentukan iklim sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif sangat menunjang proses berlangsungnya seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk bekerja secara profesional sehingga meningkatkan kualitas pendidikan. Sebaliknya apabila iklim organisasi sekolah tidak kondusif dapat menghambat kegiatan sekolah, maka dalam membangun iklim organisasi sekolah yang baik perlu diciptakan saling pengertian, saling kerjasama di antara unsur-unsur yang ada di sekolah.

Hal ini mencerminkan bahwa iklim sekolah yang kondusif sangat mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogiknya. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, kebijakan kepala sekolah yang kurang mendukung, serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan merupakan penyebab menurunnya semangat dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan

pekerjaan. Hal ini menunjukkan iklim organisasi yang kurang berpihak dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru sehingga berimplikasi dalam pencapaian tujuan madrasah.

Pada sisi lain, layanan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah juga sangat erat hubungannya dengan kompetensi pedagogik guru. Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif dan segera. Pelaksanaan supervisi hendaknya mampu mendorong guru untuk meningkatkan kualitas kompetensi pedagogiknya.

Pada hakekatnya supervisi adalah pembinaan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, teacher, student, an environment*). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Supervisi tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga menambah pengetahuan bagi supervisor secara sinergi menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.

Pada jenjang sekolah dasar/ madrasah, pengawas sekolah dan kepala sekolah/ madrasah adalah dua jabatan yang selama ini dipandang berwenang melakukan supervisi terhadap guru. Salah satu tugas kepala sekolah/ madrasah adalah melaksanakan kegiatan supervisi akademik. Hal tersebut diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

Berdasarkan peraturan tersebut bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah kompetensi supervisi yaitu : 1.) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. 2.) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. 3.) Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil observasi awal peneliti pada beberapa di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dan supervisi akademik oleh kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru diperoleh informasi sebagai berikut: 1.) Sebagian guru madrasah meskipun memiliki kualifikasi akademik SI yang bestatus sebagai PNS maupun honorer dan diketahui telah memiliki sertifikat sertifikasi namun memiliki kompetensi pedagogik yang belum memenuhi harapan sesuai UU Nomor 14 tahun 2005. 2.) Keterbatasan pengetahuan kepala madrasah karena jarang mendapat pelatihan serta masih ada kepala madrasah yang belum berpendidikan S1. 3.) Masih banyak guru yang enggan di supervisi . 1.) Kemampuan guru dalam mengelola kelas dan pembelajaran masih rendah. 2.) Dalam proses pembelajaran masih banyak guru mengajar tidak sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, terutama dalam menerapkan keterampilan dasar mengajar guru, 3.) Kemampuan guru membuat dan mengembangkan RPP masih kurang, RPP dibuat hanya dengan meng*copy paste* di internet begitu pula dengan perangkat pembelajaran lainnya, 4.) Nilai ujian madrasah maupun nasional yang diraih peserta didik dari madrasah tersebut selama tiga tahun terakhir juga terdapat perbedaan.

Sebagian guru yang merasa masih belum puas dengan kinerjanya karena kondisi atau lingkungan madrasah yang belum begitu memadai atau iklim organisasi yang belum kondusif, seperti kebijakan kepala madrasah yang tidak mendukung

kinerja guru, terbatasnya sarana dan prasarana, karena masih ada madrasah yang hanya memiliki tiga

lokal, satu lokal digunakan untuk dua kelas serta kurangnya kerja sama antara guru untuk menciptakan suasana yang kondusif .

Sampai saat ini bagaimana iklim organisasi madrasah, pelaksanaan supervise akademik kepala madrasah, serta kompetensi pedagogik yang dimiliki guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya belum pernah diungkap secara empiris. Mengingat iklim organisasi dan pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru. Oleh karena itu, penelitian terhadap variabel-variabel di atas dianggap layak untuk dilakukan.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, peneliti mengambil lokasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dengan beberapa pertimbangan, yaitu: *Pertama*, guru bersertifikat pendidik yang berstatus pegawai negeri maupun honor banyak di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sui Kakap dibanding kecamatan lain. *Kedua*, Kecamatan Sui Kakap mudah dijangkau oleh peneliti sehingga penelitian akan lebih efektif dan efisien. *Ketiga*, Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Sui Kakap sudah memiliki KKG dan KKM yang sudah disusun secara terencana sehingga mempermudah peneliti untuk memperoleh data dan informasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan ekplanasi (*explanatory research*) tergolong asosiatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. populasi adalah guru-guru yang bertugas di MIS Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Sampel diambil dengan teknik *Simple Random Sampling* sebanyak 139 orang guru. Instrumen penelitian kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel Iklim Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Stand.Deviasi
Iklim Organisasi	139	168	191	178,000	6,688

Dari tabel di atas, diperoleh penyebaran jumlah skor empirik yaitu dari skor terendah 168 sampai dengan skor tertinggi 191. Adapun rata-rata skornya 178,000 dan standar deviasi 6.688.

Tabel 2. Deskripsi Statistik Variabel Supervisi Kepala Madrasah

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Stand.Deviation
Supervisi Kepala Madrasah	139	100	127	115,590	5,527

Dari tabel 2 di atas, diperoleh penyebaran jumlah skor empirik yaitu dari skor terendah 100 sampai dengan skor tertinggi 127. Adapun rata-rata skornya 115.590 dan standar deviasi 5.527.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi Pedagogik Guru

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Stand.Deviation
Kompetensi Pedagogik Guru	139	115	148	134,684	6,335

Dari tabel di atas, diperoleh penyebaran jumlah skor empirik yaitu dari skor terendah 115 sampai dengan skor tertinggi 148. Adapun rata-rata skornya 134,684 dan standar deviasi 6.335.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov(a)	
	Statistik	Sig.
Iklim Organisasi	1,269	0,080
Supervisi Kepala Madrasah	1,153	0,140
Kompetensi Pedagogik Guru	1,225	0,099

Berdasarkan tes pengujian normalitas data seperti terlihat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data variabel iklim organisasi (X1), supervisi kepala madrasah (X2), dan kompetensi pedagogik guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan tingkat probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Data Penelitian Iklim Organisasi dan Kompetensi Pedagogik Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Pedagogik Guru *Iklim Organisasi	Between Groups (Combined)	2813,511	22	127,887	5,445	0,000
	Linearity	2439,866	1	2439,866	103,897	0,000
	Deviation from Linearity	373,645	21	17,793	0,758	0,764
Within Groups		2724,561	116	23,488		
Total		5538,072	138			

Linieritas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dan kompetensi pedagogik guru terdapat pengaruh yang linier.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Data Penelitian Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Pedagogik Guru *Supervisi Kepala Madrasah	Between Groups (Combined)	2957,987	24	123,249	5,446	0,000
	Linearity	1975,685	1	1975,685	87,295	0,000
	Deviation from Linearity	982,302	23	42,709	1,887	0,015
Within Groups		2580,085	114	22,632		
Total		5538,072	138			

Tabel 7. Pengaruh Iklim Organisasi dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kompetensi Pedagogik Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715a	0,512	0,505	4,459

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Supervisi Kepala Madrasah

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,129	10,432		1,067	0,288
	Iklim Organisasi	0,454	0,069	0,479	6,572	0,000
	Supervisi Kepala Madrasah	0,372	0,084	0,325	4,455	0,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Pedagogik guru

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh pengaruh antara variabel: A.) Pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) Beta (b1) sebesar 0,479 = 47,9%. Artinya pengaruh iklim organisasi dengan kompetensi pedagogik guru dapat disimpulkan sebesar 47,9%. B.) Pengaruh supervisi kepala madrasah (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) Beta (b1) sebesar 0,325 = 32,5%. Artinya pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru dapat disimpulkan sebesar 32,5%. C.) Pengaruh iklim organisasi (X_1) dan supervisi kepala

madrasah (X_2) dapat dilihat dari R^2 (R Square) sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah) terhadap variabel dependen (kompetensi pedagogik guru) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 51,2%.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2834,414	2	1417,207	71,289	0,000a
	Residual	2703,658	136	19,880		
	Total	5538,072	138			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Supervisi Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kompetensi Pedagogik Guru

Berdasarkan hipotesis tersebut di atas, maka H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,289 > 3,070$). Dengan demikian terdapat pengaruh iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru. Artinya Iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru di MI se- Kecamatan Sungai Kakap.

Pembahasan

Pada kenyataannya pendidikan merupakan suatu usaha yang tidak mudah melainkan penuh dengan tantangan. Pendidikan selalu berubah dari waktu ke

waktu sesuai dengan perkembangan masyarakat. Pendidikan harus selalu menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi dalam masyarakat mengingat sumber daya pada segala bidang bergantung pada keberhasilan pendidikan. Sumber daya yang berkualitas sebagai outcome dari pendidikan sangat diperlukan untuk membangun masyarakat agar dapat bersaing secara internasional. Untuk dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas, maka kualitas pendidikan menjadi sorotan utama.

Faktor-faktor yang menentukan baik buruknya pendidikan mesti diperhatikan, seperti kurikulum, sarana prasarana, biaya pendidikan, dan yang sangat penting adalah guru. Kompetensi pedagogic guru perlu dikaji dan ditingkatkan mengingat salah satu penyebab kegagalan pendidikan kemungkinan adalah faktor guru sebagai pemegang peran utama dalam penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa kontribusi pengaruh iklim organisasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MI se Kecamatan Sungai Kakap cukup baik mencapai 47,9% sisanya dipengaruhi faktor lain yang lebih dominan yaitu sebesar 52,1%.

Lingkungan sekolah atau iklim organisasi sekolah secara langsung merupakan penyebab perubahan tingkah laku pada diri guru dan pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2016) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru IPS di SMA Negeri Kabupaten Sleman" Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Ada pengaruh positif iklim sekolah dengan kinerja guru IPS dengan koefisien korelasi sebesar 0,137.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Fauqa Nuri Ihsan (2011) yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Provinsi Sumatera Barat". Hasil penelitian menyatakan iklim

organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah sebesar 42,78%. Iklim organisasi sekolah menjadi sangat penting dalam mewujudkan kompetensi pedagogik guru baik pada tataran konsep pengajaran maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas keguruan lainnya.

Lingkungan (sekolah) dapat menyebabkan perubahan tingkah laku anak dan juga guru yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi mereka. Semakin kondusif iklim organisasi sekolah maka semakin tinggi nilai kompetensi pedagogik guru. Sebaliknya semakin tidak kondusif iklim organisasi sekolah maka semakin rendah kompetensi pedagogik guru dalam menjalankan tugasnya.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif sangat menunjang proses berlangsungnya seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk bekerja secara profesional sehingga meningkatkan kualitas pendidikan. Sebaliknya apabila iklim organisasi sekolah tidak kondusif dapat menghambat kegiatan sekolah, maka dalam membangun iklim organisasi sekolah yang baik perlu diciptakan saling pengertian, saling kerjasama di antara unsur-unsur yang ada di sekolah. Hal ini ditegaskan Frienberg (1998) dalam Daryanto (2015:10) bahwa Lingkungan yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Ia memberikan argumen bahwa pembentukan iklim sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Dengan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kompetensi pedagogik guru membawa implikasi terhadap bagaimana semua komponen sekolah, guru-guru, tenaga kependidikan dan peserta didik untuk ikut aktif menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Sekalipun lingkungan di luar sekolah tidak dapat dimanipulasi, tetapi setidaknya semua komponen sekolah dapat

berperan sesuai kedudukannya, yaitu membangun hubungan yang harmonis dan kerja sama sebagai satu tim kerja. Sehingga terwujudnya iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MI se Kecamatan Sungai Kakap cukup baik mencapai 32,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang lebih dominan yaitu sebesar 67,5%. Berarti semakin baik supervisi yang diberikan oleh kepala madrasah, maka akan semakin meningkat pula kompetensi pedagogik guru.

Kepala Madrasah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah. Tugas utama Kepala Madrasah adalah menciptakan situasi pembelajaran sedemikian rupa sehingga memungkinkan para peserta didik dapat belajar dengan baik dan para guru dapat membimbing dalam suasana kreatif di mana para guru merasa tumbuh dan berkembang dalam proses pembelajaran yang dilakukannya. Sebagaimana ditegaskan Alfonso, Firth dan Neville (1982:43) bahwa Supervisi akademik harus secara langsung memengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dra. Andjar Prijatni M.Si. tahun 2009 dalam desertasinya yang berjudul "Pengaruh Supervisi, Kompensasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang" menyimpulkan bahwa variabel supervisi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,69% dan kompensasi ternyata

mempunyai pengaruh paling kecil yaitu 29,22%.

Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan di tingkat sekolah memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam mengembangkan berbagai program sekolah, mengelola dan mengawasinya. Atas dasar tanggung jawab inilah maka komitmen dan kepedulian terhadap tugas pokok Kepala Madrasah sebagai *supervisor* harus dilaksanakan sebaik-baiknya.

Supervisi dalam dunia pendidikan untuk membantu tenaga pendidik agar lebih meningkatkan kinerja yang profesional. Supervisor tugasnya adalah melihat, menilik dan mengawasi orang yang disupervisi agar lebih maju dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki atau meningkatkan proses belajar murid, untuk mencapai hasil belajar maksimal.

Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Sahertian (2008:19) menegaskan bahwa "pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada *stakeholder* pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran". Menurut penjelasan Briggs dan Justman dalam Fathurrohman dan Suryana (2015:19), mengatakan bahwa "supervisi adalah usaha yang sistematis dan terus menerus dalam rangka memberikan dorongan dan pengarahan bagi perkembangan profesional guru".

Melalui supervisi Kepala Madrasah diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan

kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Supervisi Kepala Madrasah merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pedagogic guru dengan kontribusi sebesar 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah) terhadap variabel dependen (kompetensi pedagogic guru) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogic guru sebesar 51,2%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, untuk mencapai kompetensi pedagogik guru maksimal, kepala sekolah harus berusaha meningkatkan kepemimpinannya dan guru berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Delia Subrayanti (2013) menunjukkan bahwa kecenderungan umum skor responden variabel X1 (supervisi akademik Kepala Sekolah), Variabel X2 (iklim organisasi) terhadap Variabel Y (kinerja mengajar guru) termasuk dalam kategori baik, dengan

analisis koefisien korelasi diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Sementara itu berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru, menurut Sardiman (2004) dalam Jamil Suprihatiningrum, guru yang kompeten adalah guru yang mampu mengelola program pembelajaran. Guru harus mempunyai kompetensi pedagogic yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksakannya.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Proses pembelajaran yang diharapkan terjadi adalah proses yang dapat mengembangkan potensi-potensi siswa secara menyeluruh dan terpadu. Pengembangan dimensi-dimensi individu secara parsial tidak akan mampu mendukung optimalisasi pengembangan potensi siswa sebagaimana yang diharapkan. Karena dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya dituntut menyampaikan materi pembelajaran akan tetapi harus mampu mengaktualisasi peran strategisnya dalam upaya membentuk watak siswa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang berlaku. Pembelajaran yang harus mampu mendorong tumbuhnya keaktifan dan kreatifitas optimal dari setiap siswa. (Aunurrahman, 2013: 28).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa di antara faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kompetensi pedagogik guru sehingga dapat menjadikan sekolah yang berkualitas adalah melalui iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah disamping faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta kecamatan Sungai Kakap kabupaten Kubu Raya. Jadi, jika iklim organisasi semakin baik maka kompetensi pedagogik guru madrasah di kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya semakin baik pula. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala madrasah dengan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Dengan demikian semakin baik Supervisi Akademik kepala madrasah maka semakin baik pula kompetensi pedagogik guru. Iklim organisasi dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Dengan demikian semakin baik iklim organisasi dan supervisi akademik kepala madrasah maka semakin baik pula kompetensi pedagogik guru.

Saran

Untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, Kepala Madrasah dapat melakukan berbagai macam strategi untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru seperti menjaga hubungan yang harmonis dengan para guru. Peran kepala madrasah sebagai Supervisor, hendaknya harus memahami kompetensi supervisi akademik dan melaksanakannya secara kontinu, terprogram dan berkelanjutan sehingga dapat mengatasi permasalahan guru dalam proses pembelajaran di kelas. Guru harus meningkatkan kompetensi pedagogiknya. Kompetensi pedagogik guru menekankan kepada kemampuan seorang guru dalam mengelola peserta didik, baik dalam mendidik, mengajar maupun melatih. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik yaitu

melalui pendidikan dan pelatihan baik itu pelatihan di KKGMI/ MGMP, penelitian, seminar, workshop dan pendidikan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfonso, R.J. Firth, G.R & Neville, R.F (1981). *Instructional Supervision: A Behavior System*. Boston: Allyn and Bacon Inc
- Aunurrahman. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Alfabeta: Bandung
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta
- Fathurrahman, Pupuh dan Suryana, AA. 2015. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. PT Refika Aditama.: Bandung.
- Ichsan, Fauqa N. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Propinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Mulich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Bumi Aksa: Jakarta
- Naim, Ngainun. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sahertian, Piet. 2008. *Konsep Supervisi & Teknik Supervisi Pendidikan, dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta
- Suharto, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru IPS di SMA Negeri Kabupaten Sleman* {online; repository.upc.ac. id } diakses tanggal 02 Januari 2017

- Naim, Ngainun. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sahertian, Piet. 2008. *Konsep Supervisi & Teknik Supervisi Pendidikan, dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta
- Suharto, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru IPS di SMA Negeri Kabupaten Sleman*”{online}
{repository.upc.ac.id} diakses tanggal 02 Januari 2017