

BAB II

KERANGKA TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritik

2.1 Hakikat Kompetensi pedagogik

2.1.1. Hakikat Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang artinya memiliki kemampuan dan bertanggung jawab. Charles mengemukakan bahwa “ Competencyr as a rational performance which statisfactorily meets the objective for a desired condition (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang di persyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa “ kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Direktorat tenaga kependidikan Depdiknas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang standar kompetensi guru meliputi empat komponen, yaitu:

1. Pengelolaan pembelajaran
2. Pengembangan potensi
3. Penguasaan akademik, dan
4. Sikap kepribadian

Menurut McAhsan dalam mulyasa (2003;38) kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, psikomotor dengan sebaik-baiknya. Sementara itu menurut Fich dan Crunkilton dalam Mulyasa,

kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Kreitner dan Kinicki (2007;156) memandang kompetensi dari aspek perbedaan individu yang dihubungkan dengan prestasi. Kompetensi menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kompetensi kerja mental maupun fisik. Kompetensi adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang, objek secara fisik. Menurut Rober (2007;157) menggambarkan hubungan antara usaha, kompetensi dan keterampilan dalam mencapai prestasi.

Pada pandangan diatas menjelaskan bahwa kompetensi memiliki ciri-ciri khusus yang berkaitan dengan kemampuan untuk mencapai prestasi. Sedangkan untuk mencapai prestasi yang tinggi diperlukan kompetensi maksimal yang bersifat fisik maupun mental. Dengan demikian, prestasi yang tinggi akan diperoleh manakala seseorang mengkombinasikan usaha, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki. Dalam kaitan dengan prestasi, dijelaskan bahwa prestasi tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kompetensi dan keterampilan.

Sementara Joni dan Mertodiharjo (1990;35-36) melalui Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) menguraikan komponen kompetensi guru, yaitu:

1. Menguasai bahan; (a) menguasai bahan pelajaran, (b) menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi.
2. Mengelola pembelajaran; (a) merumuskan tujuan pembelajaran, (b) menguasai dan dapat menggunakan metode pembelajaran, (c) memilih dan penyusun program pembelajaran, (d) melaksanakan pembelajaran, (e) mengenal kemampuan peserta didik, (f) merencanakan dan melaksanakan pembelajaran remedial.
3. Mengelola kelas; (a) mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran, (b) mengatur iklim pembelajaran yang serasi.

4. Menggunakan media/sumber; (a) memilih dan menggunakan media, (b) membuat alat-alat batu pembelajaran, (c) menggunakan, mengelola, dan mengembangkan laboratorium untuk pembelajaran, (d) menggunakan perpustakaan untuk pembelajaran, (e) menggunakan micro-teaching unit dalam program pengalaman lapangan.
5. Menguasai landasan lapangan.
6. Mengelola interaksi pembelajaran.
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan serta menyelenggarakannya.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹

W.Robert Houson mengemukakan kemampuan dasar (kompetensi) merupakan sebagian tugas yang menandai atau memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.² Ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki untuk dapat melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Usman (2005), adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

2.1.2. Hakikat Kompetensi Pedagogik

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

¹Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) h.6-7

²Roetiyah NK, *Masalah-Masalah Ilmu keguruan*.(Jakarta: Bina Aksara, 1989) h. 4

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pedagogik yang dimaksud dalam tulisan ini yakni antara lain kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak. Pedagogik merupakan kompetensi guru untuk mempersiapkan dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan kaidah-kaidah kependidikan, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik pada akhirnya peserta didik dapat menerima pelajaran yang diberikan oleh guru.

Penjelasan Undang-Undang RI no.14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.³ Kompetensi pedagogik guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang selayaknya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 2007 tentang guru dinyatakan bahwasannya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Kompetensi pedagogik yang dimaksud dalam tulisan ini yakni antara lain kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak. Sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran,

³Undang-Undang RI no.14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen

mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melaksanakan, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Menurut peraturan pemerintah tentang guru, bahwasannya kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi sebagai berikut:

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

Guru memiliki latar belakang pendidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), guru seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina. Selain itu, guru memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penyelenggaraan pembelajaran di kelas.

2. Pemahaman terhadap peserta didik

Guru memiliki pemahaman akan psikologi perkembangan anak, sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat yang akan dilakukan pada anak didik. Guru dapat membimbing anak melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami anak. Selain itu, guru memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak, sehingga dapat mengidentifikasi problem-problem yang dihadapi anak serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat.

3. Pengembangan kurikulum/silabus

Guru memiliki kemampuan mengembangkan kurikulum pendidikan nasional yang disesuaikan dengan kondisi spesifik lingkungan sekolah.

4. Perancangan pembelajaran

Guru merencanakan sistem pembelajaran yang memanfaatkan sumber daya yang ada. Semua aktivitas pembelajaran dari awal sampai akhir telah direncanakan secara strategis, termasuk antisipasi masalah yang kemungkinan dapat timbul dari skenario yang direncanakan.

5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Guru menciptakan situasi belajar bagi anak yang aktif, aktif, dan menyenangkan. Memberikan ruang yang luas bagi anak untuk dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya sehingga dapat dilatih dan dikembangkan.

6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Dalam penyelenggaraan pembelajaran, guru menggunakan teknologi sebagai media. Menyediakan bahan belajar dan mengadministrasikan dengan menggunakan teknologi informasi. Membiasakan anak berinteraksi dengan menggunakan teknologi.

7. Evaluasi hasil belajar

Guru memiliki kemampuan untuk mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan meliputi perencanaan, respon anak, hasil belajar anak, metode dan pendekatan. Untuk dapat mengevaluasi, guru harus dapat merencanakan penilaian yang tepat, melakukan pengukuran dengan benar, dan membuat kesimpulan dan solusi secara tepat

8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Guru memiliki kemampuan untuk membimbing anak, menciptakan tempat bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.⁴

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas,

⁴Ayusita Mahanani, Buku Pintar PLPG (Yogyakarta: Araska, 2011). H 47-50

yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

2.2.3 Macam-macam Kompetensi

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam mengajarkan materi tertentu kepada siswanya, meliputi :

- Memahami karakteristik peserta didik dari berbagai aspek, sosial, moral, kultural, emosional, dan intelektual;
- Memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik;
- Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik;
- Menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik;
- Mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran;
- Merancang pembelajaran yang mendidik;
- Melaksanakan pembelajaran yang mendidik;
- Memahami latar belakang keluarga dan masyarakat peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya;
- Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.

2. Kompetensi profesional

Yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.

Diharapkan guru menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, meningkatkan kualitas pembelajaran melalui evaluasi dan penelitian.

3. Kompetensi sosial

Kemampuan guru dalam komunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali, dan masyarakat. Diharapkan guru dapat berkomunikasi secara simpatik dan empatik dengan peserta didik, orang tua peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, dan masyarakat, serta memiliki kontribusi terhadap perkembangan siswa, sekolah dan masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan pengembangan diri.

4. Kompetensi kepribadian

Memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta berakhlak mulia; sehingga menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat; serta mampu mengevaluasi kinerja sendiri (tindakan reflektif) dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Menurut Dendasurono dalam bukunya, “ pembinaan kompetensi mengajar” arti kompetensi mempunyai pengertian yang jauh spesifik, yaitu:”seorang guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan profesi pribadi peserta didik secara keseluruhan maupun potensi berkembangnya kognitif, afektif, psikomotor peserta didik.”⁵Indikator Kompetensi pedagogik adalah

- a. Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan.
- b. Melaksanakan pembelajaran dengan menata latar (setting) belakang
- c. Memahami tingkat penguasaan kompetensi.⁶

2.2.4. Hakikat Guru

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.

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Menurut pandangan tradisional yaitu yang selama ini diterima, “Guru adalah seseorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan”.⁷ Sedangkan menurut N.E.A (National Education Association), persatuan guru-guru Amerika sekitar mengartikan guru sebagai berikut: “Guru diartikan sebagai petugas yang langsung terlibat dalam tugas-tugas kependidikan.”⁸

Seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Untuk itu, apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka

⁵Dendasurono, *Pembinaan Kompetensi Mengajar* (Jakarta : IKIP, 1988), h. 11

⁶Ibid, h. 10

⁷Ibid, h.182

⁸Ibid, h. 183

sudah seharusnya dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun pelatihan yang bersifat in service training dengan rekan-rekan sejawatnya.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut diluar bidang kependidikan.

Untuk seorang guru perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

1. Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang di berikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
2. Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berfikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
3. Guru haru membuat urtan dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
4. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi), agar peserta didik menjadi mudah memahami pelajaran yang diterimanya.
5. Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
6. Guru wajib memerhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran atau praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.

7. Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati atau meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang di dapatnya.
8. Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas.
9. Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta didik secara individual agar dapat melayani peserta didiknya sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Guru dapat melaksanakan evaluasi yang efektif serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui prestasi dan kemajuan peserta didik serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik. Untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian, keahlian guru harus terus di kembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar seperti telah di uraikan.⁹

Teori lapangan ini merupakan konsep dari Kurt Lewin, yaitu pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

Psikologi Gestalt menyatakan bahwa gejala psikologi terjadi pada suatu medan/lapangan (field) yang merupakan suatu sistem yang saling tergantung (interdependent)

⁹Ibid, h. 16-17

yang meliputi persepsi dan pengalaman masa lampau. Unsur-unsur individu dari medan (field) tidak dapat dipahami tanpa mengetahui medan tersebut sebagai suatu keseluruhan.

Teori Lapangan Kurt Lewin sangat dipengaruhi oleh aliran Psikologi Gestalt. Oleh karena itu tidak mengherankan jika teori lapangan dari Kurt Lewin juga sangat mengutamakan keseluruhan dari pada elemen atau bagian dalam studinya tentang jiwa manusia.

Dari teori ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi mengajar dengan kompetensi pedadodik. Teori Kurt Lewin disini menjelaskan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan atau ilmu yang tinggi maka semakin baik kemampuan dan ilmu yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan bagaimana seorang guru mengelola pembelajaran peserta didik, sehingga memiliki motivasi mengajar yang positif agar peserta didik bisa menerima penyampaian yang guru berikan dengan baik.

Dalam teori lapangan Kurt Lewin menonjol suatu perilaku dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang baik guru maupun pegawai, karena teori ini mencerminkan seseorang itu dengan karakter yang dimilikinya. Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru.¹⁰

2.2. Hakikat Motivasi Mengajar

2.2.1. Hakikat Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau

¹⁰<http://elib.teorilapanganKurtLewin.unikom.ac.id/download.php?id=7186>

pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Secara harfiah motivasi diartikan sebagai sebab, alasan, dasar, dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan sekaligus tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu kondisi fisiologis dan psikologi yang terdapat dalam diri manusia yang mengatur tindakan dengan cara tertentu.

Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri, penghargaan atau penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta atau sayang, perasaan aman, dan tentram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar.



Sumber: Stephen P. Robbins, 1996: 214

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya, profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Misalnya, guru dapat memahami keadaan peserta didiknya secara perorangan, memelihara suasana belajar yang

baik, keberadaan peserta didik (rasa aman dalam belajar, kesiapan belajar, bebas dari rasa cemas) dan memperhatikan lingkungan belajar, misalnya tempat belajar menyenangkan, bebas dari kebisingan atau polusi, tanpa gangguan dalam belajar.

Teori ini mempunyai makna serta peranan kognitif dalam kaitannya dengan perilaku seseorang, menjelaskan bahwa adanya peristiwa internal yang terbentuk sebagai perantara dari stimulus tugas dan tingkah laku berikutnya. Orang mempunyai segalanya, motivasinya rendah maka orang berhasil dengan tugas-tugas yang sulit akan memiliki kebanggaan tersendiri baginya. Teori ini mengubah konstruk motivasi yang pokok, yaitu konsepsi tentang dorongan sebagai penyebab kompleks, yang selanjutnya dinamakan atribusi. Pengertian atribusi mengacu pada penyebab kejadian atau hasil menurut persepsi individu.¹¹

Atkinson mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang, serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. Motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang. Guru dapat memberikan motivasi siswa dengan melihat suasana emosional siswa tersebut. Menurutnya, motivasi berprestasi dimiliki oleh setiap orang, sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut.

David McClelland et al berpendapat bahwa “ A motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan luar untuk

¹¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008).h.3-6

mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.¹²

a. Jenis - Jenis Motivasi

Motivasi yang bisa diukur dalam proses pembelajaran adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dalam diri individu, tingkah laku terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor lingkungan individu bertingkah laku karena mendapat energi dan pengaruh tingkah laku yang tidak dapat kita lihat sumbernya dari luar. Deschams mengemukakan bahwa individu melakukan kegiatan yang didorong motivasi instrinsik, maka kegiatan adalah mencapai tujuan yang merupakan hasil kegiatan itu.

Dalam proses belajar peserta didik yang memiliki motivasi intrinsik dapat dilihat dari kegiatannya yang tekun didalam mengerjakan tugas-tugasnya karena merupakan suatu kewajiban yang disadari oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk maju ke arah yang lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan pendapat Graege dan Berline yang dikutip Elinda prayitno, “siswa yang termotivasi secara intrinsik aktivitasnya lebih baik dalam belajar dari pada siswa yang termotivasi ekstrinsik.”¹³

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari pihak luar. Motivasi ini biasanya berasal dari guru maupun dari orang tua. Biasanya motivasi ini timbul karena adanya balas jasa atau upaya untuk menghindari hukuman.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti; angka, kredit, ijazah, tingkatan hadiah, medali, pertentangan dan

¹²Ibid.h.8-9

¹³Elinda Prayitno, *Motivasi dalam Belajar* (Jakarta: Pendidikan dan Kebudayaan,1989),p.17

persaingan, ejekan (*ridicule*), dan hukuman. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan disekolah, sebab pembelajaran disekolah tidak semuanya menarik minat, atau sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Ada kemungkinan peserta didik belum menyadari pentingnya bahan pelajaran yang disampaikan oleh guru. Dalam keadaan ini peserta didik bersangkutan perlu adanya yang memotivasi agar belajar. Guru/dosen berupaya membangkitkan motivasi belajar peserta didik sesuai dengan keadaan peserta didik itu sendiri. Tidak ada suatu rumus tertentu yang dapat digunakan oleh guru untuk setiap keadaan.¹⁴

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul untuk mencapai tujuan yang datangnya dari luar. Beda dengan motivasi intrinsik, siswa yang dorongan belajarnya karena motivasi ini banyak sekali. Mereka memerlukan perhatian dan pengarahan yang khusus dari guru. Ada beberapa cara yang sering digunakan . Ada beberapa cara yang sering digunakan guru untuk merangsang minat peserta didik dalam belajar yang merupakan dorongan ekstrinsik. Diantaranya adalah memberikan penghargaan dan cobaan persaingan atau kompetisi, hadiah dan hukuman serta pemberitahuan tentang kemajuan peserta didik. Cara-cara yang dilakukan guru tersebut dapat mempengaruhi motivasi intrinsik peserta didik.

Antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sulit untuk menentukan mana yang lebih baik. Yang dikehendaki adalah timbulnya motivasi intrinsik, tetapi motivasi ini tidak mudah dan tidak selalu dapat timbul. Dipihak lain guru bertanggung jawab supaya pembelajaran berhasil dengan baik, karena guru berkewajiban membangkitkan motivasi ekstrinsik pada peserta didiknya. Diharapkan lambat laun timbul kesadaran sendiri untuk melakukan kegiatan belajar.

Menurut Oemar Hamalik (1995) munculnya motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

¹⁴Ibid, hal 85-86

1. Tingkat kesadaran diri siswa atas kebutuhan yang mendorong tingkah laku/perbuatannya dan kesadaran atas tujuan belajar yang hendak dicapainya.
2. Sikap guru terhadap kelas, artinya guru yang selalu merangsang siswa berbuat kearah tujuan yang jelas dan bermakna, akan menumbuhkan sifat intrinsik; tetapi bila guru lebih menitikberatkan pada rangsangan-rangsangan sepihak maka sifat ekstrinsik akan lebih dominan.
3. Pengaruh kelompok siswa. Bila pengaruh kelompok terlalu kuat maka motivasinya cenderung ke arah ekstrinsik.
4. Suasana kelas juga berpengaruh terhadap munculnya sifat tertentu pada motivasi belajar siswa. Suasana kebebasan yang bertanggungjawab akan lebih merangsang munculnya motivasi intrinsik dibandingkan dengan suasana penuh tekanan dan paksaan.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi yang ditiupkan kedalam jiwa seseorang akan mempengaruhi jiwa orang tersebut dan pada akhirnya membentuk orang itu menjadi apa yang ia hendaki. Sederhananya, motivasi akan memberi dorongan yang sangat kuat kepada jiwa dan pikiran, sehingga secara langsung atau tidak, disadari atau tidak, keduanya akan terbentuk oleh motivasi tersebut.

Motivasi salah satunya berpengaruh terhadap kepercayaan diri seseorang, sehingga membuat orang itu mempunyai semangat juang dan mampu memaksimalkan segala potensi yang dimiliki.¹⁵

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan

¹⁵Hawari aka, *Guru Yang Berkarakter Kuat* (yogyakarta: laksana),h.77-78

- Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG dari Alderfer merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai.
- *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori Insting

Teori *insting* merupakan teori yang muncul dari evaluasi Charles Darwin. Ia berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori Drive

Woodworth menggunakan konsep motivasi sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori ini merupakan konsep dari Kurt Lewin, yaitu pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewis berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewis juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.¹⁶

Teori harapan yang dikemukakan Victor Vroom menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Oleh karenanya, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan:

- 1) Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

¹⁶<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=7186>

- 2) Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
- 3) Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha minimum untuk mencapai sesuatu. Satu sumber yang mungkin untuk motivasi karyawan yang rendah adalah keyakinan para karyawan bahwa tidak peduli seberapa keras usaha mereka, kemungkinan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik sangatlah rendah. Banyak karyawan menganggap lemah hubungan kinerja-penghargaan dalam pekerjaan mereka. Imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan faktor-faktor seperti senioritas, kekooperatifan, atau bersikap baik dengan atasan, karyawan-karyawan cenderung menganggap hubungan kinerja-penghargaan itu lemah dan menurunkan motivasi. Namun pentingnya penghargaan-penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan individual tidak diperhatikan manajer. Beberapa manajer salah mengsumsikan bahwa semua karyawan menginginkan hal yang sama, sehingga mengabaikan pengaruh-pengaruh motivasional dari penghargaan-penghargaan yang berbeda. Dalam kasus manapun motivasi karyawan diturunkan.

Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan akhirnya antara penghargaan dan pemahaman tujuan individual. Sebagai sebuah model kemungkinan, teori harapan mengakui bahwa tidak ada prinsip universal untuk menjelaskan motivasi setiap individu. Selain itu, hanya karena kita memahami kebutuhan-kebutuhan yang ingin

dipenuhi oleh seseorang tidak menjamin bahwa individu tersebut merasa kinerja yang tinggi selalu membawa dirinya pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.¹⁷

2.2.3 Hakikat Mengajar

Kata “*teach*” atau mengajar berasal dari bahasa Inggris kuno, yaitu *taecan*. Kata ini berasal dari bahasa Jerman kuno (Old Teutonic) *taikjan*, yang berasal dari kata *teik*, yang berarti memperlihatkan. Kata tersebut ditemukan juga dalam bahasa sanskerta *dic*. Yang dalam bahasa Jerman kuno dikenal dengan *deik*. Istilah mengajar (*teach*) juga berhubungan dengan *token* yang berarti tanda atau simbol. Kata *token* juga bersal dari bahasa Jerman kuno *taiknom*, yaitu pengetahuan dari *taikjan*. Dalam bahasa Inggris kuno *taecan* berarti *to teach* (mengajar). Dengan demikian, *token* dan *teach* secara historis memiliki keterkaitan. *To teach* (mengajar) dilihat dari asal usul katanya berarti memperlihatkan sesuatu kepada seseorang melalui tanda atau simbol; penggunaan tanda atau simbol itu dimaksudkan untuk membangkitkan atau menumbuhkan respon mengenai kejadian, seseorang, observasi, penemuan, dan lain sebagainya. Sejak tahun 1500-an, definisi mengajar (*teching*), mengalami perkembangan secara terus menerus.

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada siswa. Proses penyampaian itu sering juga dianggap sebagai proses mentransfer ilmu. Dalam konteks ini, mentansfer tidak diartikan dengan memindahkan, seperti misalnya mentransfer uang. Sebab, kalau kita analogikan dengan mentransfer uang, maka jumlah uang yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi berkurang bahkan hilang setelah ditransfer pada orang lain. Untuk proses mengajar, sebagai proses meyampaikan pengetahuan akan lebih tepat jika diartikan dengan menanamkan ilmu pengetahuan seperti

¹⁷ Stephen Robins, *Organizational Behavior* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)

yang dikemukakan Smith (1987) bahwa mengajar adalah menanamkan pengetahuan atau keterampilan.¹⁸

Teori yang seiring dipergunakan para ahli dalam penelitian yang menyangkut masalah motivasi mengajar adalah teori yang berhubungan dengan masalah kebutuhan manusia. Manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan ekonomis, kebutuhan politis, dan kebutuhan hidup yang lainnya. Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi mengajar adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow.

Dalam teori tersebut dikemukakan klasifikasi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan (manusia yang membentuk suatu hirarki kebutuhan, yaitu: “kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan perlindungan, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri”).

Mengajar dan mendidik pada hakikatnya merupakan dwi tunggal yang tidak dapat dipisahkan, sebab dipandang dari segi keberhasilan pendidikan berarti bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan berhasil. Guru yang mengajar baik, berarti pula bahwa dirinya adalah pendidik, bukan hanya sekedar guru yang mendiktekan pengetahuan atau transfer ilmu kepada peserta didik tanpa pertimbangan kegunaan dan pemanfaatannya. Menurut Nana Sudjana : “mengajar merupakan prosws mengatir dan mengorganisasi lingkungan yang ada disekitar peserta didik sehingga dapat mendorong dan menumbuhkan minat siswa untuk melaksanakan kegiatan belajar”.¹⁹

Dari definisi diatas, mengajar mengandung arti:

- a. Membimbing aktifitas anak
- b. Membimbing pengalaman anak
- c. Merupakan kegiatan membantu anak untuk mengembangkan potensi serta menyesuaikan diri anak dan lingkungan.

¹⁸Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Prenada Media Grup 2010), h.207-208

¹⁹Syaiful B.Djamurah dan Azwin Zein, *Strategi Belajar Mengajar*.(Jakarta : Rineka Cipta, 1997) h.34

Mengajar sebenarnya bukan sekedar mengetahui dan menyalurkan pengetahuan. Melainkan suatu usaha yang dilakukan guru agar supaya peserta didik belajar dan membantu siswa belajar. Dalam proses mengajar guru bertindak sebagai organisator, pengelola dan fasilitator.

Menurut A. Tabrani Rusyan, Aang Tebjanastisna, dan Panji Anuraga motivasi mengajar guru mencakup empat dimensi yaitu; motivasi guru dalam membuat perencanaan pengajaran, motivasi guru dalam melakukan proses pengajaran, motivasi guru dalam melakukan penilaian pengajaran, motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

Motivasi mengajar adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pengabdian dengan mengemban jabatan profesional untuk membuat anak didik menjadi cerdas melalui jenjang pendidikan baik formal maupun non formal.²⁰

Motivasi mengajar adalah suatu dorongan atau usaha untuk bertingkah laku didalam mencapai suatu keberhasilan, dengan kata lain suatu dorongan untuk menciptakan situasi, kondisi, dan aktivitas dalam melaksanakan tugas mengajar. Motivasi seorang guru sangat berpengaruh kepada proses pembelajaran disekolah, dan hal lain yang menjadi penyebab, mengapa sering terjadinya kemunduran akan prestasi seorang siswa dilihat dari nilai-nilai siswa yang turun. Tentunya hal ini tidak tergantung kepada diri siswa itu sendiri tetapi bisa juga dilihat dari motivasi guru dalam memberikan pelajaran disekolah, sebab guru yang bertanggung jawab tentunya memiliki dorongan yang kuat agar ia bisa menjalankan fungsinya sebagai guru yang baik.

Indikator motivasi mengajar adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan

²⁰<http://aniebluegirl.blogspot.com/2008/06/hubungan-antara-motivasi-mengajar-guru.html>

3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan²¹

B. Kerangka Berfikir

Pada umumnya bagi seorang guru dapat mencapai tujuan belajar dengan baik jika pada diri guru terdapat kemauan dan motivasi untuk mengajar. Kemauan dan motivasi tersebut merupakan faktor yang menentukan dalam keberhasilan tujuan belajar. Dalam proses kegiatan belajar mengajar guru sebagai salah satu komponen ikut berperan dalam usahanya meningkatkan sumber daya peserta didik agar menjadi manusia yang berkualitas dan potensial bagi pembangunan bangsa. Oleh karena itu guru harus dapat berperan secara aktif untuk menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang senantiasa dinamis.

Pelaksanaan proses pendidikan melibatkan berbagai komponen yang meliputi tujuan pendidikan, sarana dan prasarana, murid, guru, dan sebagainya. Bagaimana pun baiknya tujuan pendidikan itu, tetap tidak akan tercapai apabila tidak diperhatikan seluruh komponen pendidikan dalam proses belajar mengajar. Salah satu komponen yang penting dalam kegiatan belajar mengajar adalah kompetensi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya disekolah baik dan tidaknya selama proses belajar mengajar berlangsung.

Kecenderungan untuk memiliki motivasi mengajar yang timbul dari diri seorang guru sangatlah penting. Sehingga ketika guru didalam kelas bisa memberikan pembelajaran yang bermutu agar prestasi peserta didik lebih baik dan berprestasi disekolah maupun diluar sekolah.

²¹Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*(jakarta: Bumi aksara, 2002),h.269-270

Jadi, mengingat besarnya peranan guru dalam keberhasilan belajar peserta didik maka seorang guru harus mampu mempersiapkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki guna meningkatkan kinerja seoptimal mungkin, yang pada akhirnya bermuara pada keberhasilan menciptakan generasi-generasi yang mempunyai pengetahuan dan akhlak membanggakan negeri ini.

C. Pegajuan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut : " Terdapat hubungan antara motivasi mengajar dengan kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bongas Indramayu ”.