Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan
Homepage: http://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika
Vol. 2 No. 1, Oktober 2020, halaman: 41~50
E-ISSN: 2716-0343, P-ISSN: 2715-8233

KONTRIBUSI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU

Aan Hartawan
Sekolah Menengah Kejurun Negeri 1 Talaga, Majalengka, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
e-mail: a_hartawan70@yahoo.com

Riwayat artikel: diterima Maret 2020, diterbitkan April 2020.

Penulis koresponden

Abstract

This research is motivated by the low work effectiveness of SMK teachers, presumably due to the low pedagogical competence and the lack of conducive organizational climate. The research aims to determine: a) Pedagogical competence, school organizational climate, and work effectiveness; b) The contribution of pedagogical competence to the effectiveness of work; c) The contribution of the school organization climate to the effectiveness of work; d) The magnitude of the contribution of pedagogical competence and school organizational climate to work effectiveness. The method used was a survey with a quantitative approach, primary and secondary data were collected through questionnaires and interviews. Processing and data analysis using a statistic, the calculation process uses the SPSS program. The results showed: a) The pedagogical competence of the was good, the school organization climate was conducive, and the vocational work was quite effective, but there were still weaknesses in certain elements; b) Teacher pedagogical competence contributed to the work effectiveness of teachers by 60,99%; c) The organizational climate of the school contributes to the effectiveness of teacher work by 57,91%; d) Teacher pedagogical competence and school organizational climate together contribute to the effectiveness of teacher work by 68,90%, the remaining 31,10% is influenced by other factors not examined. In conclusion, teacher pedagogical competence and school organizational climate both partially and simultaneously contribute to the effectiveness of vocational school teachers.

Keywords: Pedagogic Competence, School Organizational Climate, The Effectiveness Of Vocational School Teachers.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya efektivitas kerja guru SMK, diduga karena rendahnya kompetensi pedagogik dan kurang kondusifnya iklim organisasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui : a) Kompetensi pedagogik, Iklim organisasi sekolah, dan efektivitas kerja; b) Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik terhadap efektivitas kerja; c) Besarnya kontribusi iklim organisasi sekolah terhadap efektivitas kerja; d) Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik dan iklim organisasi sekolah terhadap efektivitas kerja. Metode yang digunakan survey dengan pendekatan kuantitatif, jenis data berupa primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Pengolahan dan analisis data menggunakan statistik, proses perhitungan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan : a) Kompetensi pedagogik baik, iklim organisasi sekolah kondusif, dan kerja cukup efektif, namun masih terdapat kelemahan pada unsur-unsur tertentu; b) Kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 60,99%; c) Iklim organisasi sekolah berkontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 57,91%; d) Kompetensi pedagogik dan iklim organisasi sekolah secara bersama berkontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 68,90%, sisanya 31,10% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan, kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi sekolah baik parsial maupun simultan berkontribusi terhadap efektivitas kerja guru SMK.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Iklim Organisasi Sekolah, Efektivitas Kerja Guru.

Jurnal ***MADINASIKA*** *Manajemen dan Keguruan diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Majalengka*

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi dan manajemen istilah efektif atau efektivitas sudah tidak asing lagi, bahkan menjadi target dan ukuran untuk melihat keberhasilan suatu proses pekerjaan baik individu maupun kelompok. Secara etimologis, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat, atau dapat membawa hasil (KBBI). Secara terminologis, efektivitas dapat diartikan keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju (KBBI). Jika dikaitkan dengan penelitian ini, orang yang melaksanakan tugas dimaksud adalah guru, sasaran yang dituju adalah terselenggaranya proses pembelajaran yang bermutu dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik.

Secara umum, efektivitas kerja merupakan upaya seseorang dalam mengerahkan segala daya upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam bentuk aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya yang memungkinkan terjadinya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, bahkan mempertimbangkan juga tentang *outcome* (Hakim, 2017; Lubis, 2016). Secara khusus, efektivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Handoko, 2011). Sedangkan efektivitas kerja salah satunya bisa diukur dari masukan yang seimbang dan merata, output yang maksimal dan berkualitas serta mampu menghasilkan ilmu pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat sesuai masanya, lulusan dari lembaga pendidikan bersangkutan memadai (Mulyasa, 2003).

Apa yang diungkap dalam teori tersebut belum tentu memberikan dampak terhadap realita dunia kerja tanpa implementasi atau penerapan. Dapat kenyataan, implementasinya tidak semudah yang dibayangkan, karena banyak faktor yang mempengaruhi dan dihadapkan kepada kendala-kendala teknis, baik yang berkaitan dengan sumber daya manusia maupun sarana prasarana dan lingkungan kerja. Dari hasil observasi di lingkungan sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Majalengka, pada umumnya kesulitan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan disebabkan oleh terbatasnya sarana, dana, dan penghargaan kepada profesi guru yang rendah. Namun demikian, tersedianya dana dan sarana bukan jaminan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dilihat dari segi kinerjanya, termasuk kadar efektivitasnya.

Sekarang ini, masyarakat sebagai salah satu *stakeholder* pendidikan menginginkan pendidik yang mampu bekerja secara efektif sehingga para peserta didik menjadi generasi yang berkualitas secara intelektual dan menjadi suri tauladan secara moral bagi masyarakat sekitar. Maka, secara operasional empiris sekolah menghadapi permasalahan yang mendesak untuk segera diatasi, khususnya masalah efektivitas kerja guru yang berhubungan prestasi peserta didik baik secara akademik maupun non akademik. Karena guru merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Susanto dan Wuraji, 2015).

Efektivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Dengan kata lain, bahwa efektivitas kerja merupakan akumulasi dari berbagai faktor yang erat kaitannya dengan pelaksanaan kerja bagi seorang profesional, termasuk guru.

Dari segi lain, secara operasional praktis efektivitas kerja guru tidak hanya dilihat dari tugasnya secara profesional, melainkan ada juga kaitannya dengan masalah etika dan sosial. Dalam hal ini, guru harus mampu memberikan motivasi dan harapan-harapannya untuk kehidupan masa depan bagi peserta didiknya. Dalam kenyataan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan belum semua guru mampu mencerminkan efektivitas kerja yang optimal, karena masih terdapat beberapa

butir standar yang belum terpenuhi dengan baik. Standar yang dimaksud adalah standar kompetensi guru sesuai dengan kebijakan yang berlaku, yang pada dasarnya mencakup empat kompetensi,l yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam efektivitas kerjaguru". Dalam penelitian ini, melihat kompetensi guru dari segi yang paling erat kaitannya dengan pelaksanaan proses pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik. Fenomana yang terjadi di lapangan, kompetensi pedagogik guru SMK masih rendah. Hal ini didukung dengan data yang dirilis Dhita Setiawan (2019) dalam Pikiran_Rakyat.com bahwa secara nasional 70 % guru tidak kompeten, terbukti dari hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2019 yang mencapai target 80,00 hanya 30%. Untuk kabupaten Majalengka, Kompetensi pedagogik 54,40 dan kompetensi profesional 60,85 dengan rata-rata 58,90. Jika dibandingkan dengan target UKG tahun 2015 sebesar 50,50, dalam empat tahun hanya meningkat 08,40.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja guru kaitannya dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang pertamakali diupayakan adalah peningkatan kompetensi pedagogik guru. Namun untuk mewujudkannya perlu dukungan kuat dari manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah melalui berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi yang lemah tersebut. Untuk mempersiapkan upaya tersebut, kepala sekolah dituntut untuk memahami bahwa efektivitas kerja guru dipengaruhi dua faktor utama, yaitu internal dan eksternal. Secara internal, guru harus didorong untuk terus-menerus mau mengembangkan dirinya atas kesadaran sendiri agar senantiasa mengikuti aktivitas-aktivitas dalam mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan. Secara eksternal, dari hasil observasi di lapangan, faktor yang paling urgent untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah. Kedua hal tersebut, baik secara internal maupun eksternal, merupakan wewenang kepala sekolah untuk memberdayakannya secara maksimal, agar mampu mendorong efektivitas kerja guru ka dalam kondisi yang lebih baik. Dalam arti, salah satu daya dukung yang harus dioptimalkan adalah manajemen, karena selengkap apa pun sarana prasarana dan pembiayaan, dan faktor lainnya akan sulit untuk memperoleh hasil yang optimal tanpa didukung manajemen yang baik. Seorang pakar mengemukakan bahwa hambatan utama dalam pengembangan pendidikan adalah aspek manajemen sebagai upaya dalam memadukan sumber daya pendidikan agar terpusat untuk digunakan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka, cita-cita memperbaiki mutu pendidikan harus simulai dari manajemen, karena manajemen merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, juga dapat diandalkan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi. (Pidarta, 2008; Setiobudi, 2017; Rahmat at.al, 2017).

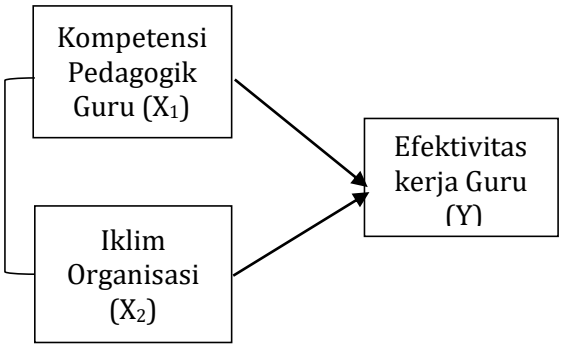
Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat disertai penerapan manajemen yang baik, diyakini bahwa penguatan kompetensi pedagogik guru dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Akan tetapi asumsi saja tidak cukup, maka dalam penelitian ini dilakukan perumusan masalah untuk dijadikan titik tolak dalam mengkaji masing-masing variabel yang diteliti, dengan rumusan; a) Bagaimana kompetensi pedagogik guru SMK?; b) Bagaimana iklim organisasi SMK?; c) Bagaimana efektivitas kerja guru SMK?; d) Seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap efektivitas kerja guru?; e) Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja guru?; dan f) Seberapa besar pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Majalengka?

Kompetensi pedagogik guru adalah gambaran dari kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu pendidikan dan praktek mendidik sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik mampu mencapai tujuan dan meminimalisir

kesalahan. Secara spesifik, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pasal 3 ayat 4 dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Menurut Barnawi dan Arifin (2012), berkenaan dengan kompetensi pedagogik, paling sedikit guru harus memiliki : a) pemahaman tentang wawasan dan landasan kependidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembangan kurikulum; d) pengelolaan pembelajaran. Namun demikin, untuk mampu mengelola pembelajaran dengan baik dan benar, diperlukan dukungan kompetensi yang lain, karena penguasaan kelas yang erat kaitannya dengan pembelajaran sangat ditentukan kompetensi pedagogik dan ditunjang oleh kompetensi professional guru yang bersangkutan. (Nurdianti, 2017). Didasarkan atas penguasaan kompetensi pedagogik, dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik, guru diyakini akan mampu melakasnakan tugas secara efektif.

Menurut Hoy & Miskel (2014: 313), "Iklim sekolah merupakan sebuah term luas yang merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian para partisipan, dan kepemimpinan organisasional yang mempengaruhinya". Dengan memperhatikan teori tersebut, bisa dipahami bahwa iklim orga nisasi sekolah tersebut menyangkut perilaku anggota dari masing-masing sekolah yang menjadi tanda dari sekolah yang bersangkutan. Dengan kata lain, dalam iklim organisasi sekolah terdapat suatu indentitas yang khas sebagai pembeda antara suatu sekolah dengan sekolah yang lain. Dapat juga dikatakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan kualitas lingkungan sekolah yang sudah tetap dan berlangsung terus-menerus dialami dan dilakukan oleh semua warga sekolah. Kesemuanya itu bersumber dari persepsi kolektif tentang perilaku warga sekolah (pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik) di sekolah bersangkutan. (Suhesti, Abdulah, dan Nyoman, 2017). Maka, dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang kondusif, guru diyakini akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik secara efektif.

Dengan demikian, berdasarkan telaah teori tentang efektivitas kerja guru, kompetensi pedagogik guru, dan iklim organisasi sekolah diperkirakan bahwa di antara ketiga variabel tersebut terdapat saling hubungan, yang memberikan gambaran pemikiran kepada peneliti kemudian diilustrasikan dengan gambar di bawah ini.



Gambar 1 Keranga Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

a) Kompetensi pedagogik guru SMK diasumsikan baik.
b) Iklim organisasi SMK diasumsikan baik.
c) Efektivitas kerja guru SMK diasumaikan baik.
d) Terdapat kontribusi dari kompetensi pedagogik guru terhadap efektivitas kerja guru.
e) Terdapat kontribusi dari iklim organisasi terhadap efektivitas kerja guru.
f) Terdapat kontribusi kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Majalengka.

Keenam butir hipotesis tersebut diuji dan dianalisis baik secara deskriptif maupun secara verifikatif, sehingga dapat disimpulkan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dikemukakan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode

deskriptif survey. Desain penelitian menggunakan analisis korelasi dan regresi, sehingga alat pengumpul data utama menggunakan kuesioner yang disebar kepada sejumlah reponden yang telah ditentukan, untuk melengkapi data yang tidak tercover oleh kuesioner digunakan juga wawancara dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis melalui dua macam cara, yaitu analisis deskriptif dan verifikatif.

Secara spesifik *analisis deskriptif* digunakan untuk interpretasi data yang diperoleh berdasarkan fakta-fakta yang terlihat dalam kurun waktu pengamatan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai obyek-obyek yang diteliti pada waktu sekarang atau sekurang-kurangnya jangka waktu yang masih terjangkau dalam ingatan responden. Sedangkan *analisis verifikatif* digunakan untuk melakukan uji hipotesis melalui pengolahan dan pengujian data kuantitatif secara statistik. (Nazir, 2008). Sesuai dengan sifat penelitian kuantitatif, maka pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan statistik parametrik. Proses perhitungan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for window versi 20.0.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan rancangan desain analisis hasil penelitian yang dibangun, bahwa analisa data yang diperoleh dilakukan melalui dua cara, yakni secara deskriptif dan verifikatif. Namun data awal dari sumber yang sama, yakni dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan.

Analisis secara deskriptif dilakukan hanya dengan menghitung besaran persentase dari masing-masing butir kuesioner untuk mengetahui skor jawaban responden yang tertinggi dan terendah serta menghitung rata-rata nilai persentase untuk variabel penelitian kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori gambaran kualitas. Dengan demikian, analisis deskriptif tidak dikait-kaitkan dengan variabel lain, melainkan hanya untuk mengetahui kondisi dari variabel yang diteliti.

Dari hasil pengolahan data terhadap jawaban responden, diperoleh rekapitulasi data deskkriptif sebagai berikut.

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Variabel Penelitian (%)

Variabel	Item	Ter-besar	Te-kecil	Rata-rata
X1	8	72,14	68,21	69,95
X2	12	80,00	75,00	78,30
Y	10	77,86	72,86	75,26

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1, secara deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut.

Untuk mengukur variabel kompetensi pedagogik guru disebar kuesioner sebanyak delapan item, setelah data diolah dan dianalisis diperoleh nilai persentase dengan rata-rata 69,95 % dengan kategori baik. Artinya, berdasarkan persepsi responden kondisi kompetensi pedagogik guru secara umum baik, terutama pada aspek pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pemahaman terhadap wawasan dan landasan kependidikan serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pendukung pembelajaran.

Untuk mengukur variabel iklim organisasi sekolah disebar kuesioner sebanyak duabelas item, setelah data diolah dan dianalisis diperoleh nilai persentase dengan rata-rata 78,30% dengan kategori baik. Artinya, berdasarkan persepsi responden kondisi iklim organisasi sekolah secara umum baik, terutama pada aspek menerima saran, dalam arti diantara warga sekolah baik pendidik maupun tenaga kependidikan sudah terbiasa saling mengingatkan dalam kebaikan, namun masih terdapat kelemahan pada aspek kesamaan tujuan.

Untuk mengukur variabel efektivitas kerja guru disebar kuesioner sebanyak sepuluh item, setelah data diolah dan dianalisis diperoleh nilai persentase dengan rata-rata 75,26 % dengan kategori baik. Artinya, berdasarkan persepsi responden

kondisi efektivitas kerja guru secara umum baik, terutama pada aspek penguasaan materi sesuai keahlian, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pencapaian prestasi yang unggul.

Secara verifikatif, analisis data dilakukan terhadap data hasil jawaban responden dengan menggunakan metode statistik parametrik. Tahapan pengolahan dan analisis data dilakukan sesuai dengan apa yang seharusnya, dalam arti diawali dengan pengujian persyaratan analisis meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen serta pengujian normalitas data. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS, diperoleh hasil akhir sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung		r-tabel	Ket
	terbesar	terkecil		
X1	0,769	0,670	0,300	Valid
X2	0,767	0,538	0,300	Valid
Y	0,759	0,604	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah.

Data yang tertera pada tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk variabel kompetensi pedagogik guru (X1), iklim organisasi sekolah (X2), dan efektivitas kerja guru (Y) semuanya valid, karena dari hasil pengujian nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

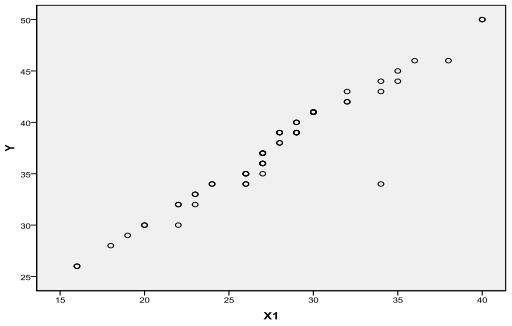
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Ket
X1	0,916	0,700	Reliabel
X2	0,923	0,700	Reliabel
Y	0,915	0,700	Reliabel

Data yang tertera pada tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk variabel kompetensi pedagogik guru (X1), iklim organisasi sekolah (X2), dan efektivitas kerja guru (Y) semuanya reliabel, karena dari hasil pengujian nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, hampir mendekati angka 1.

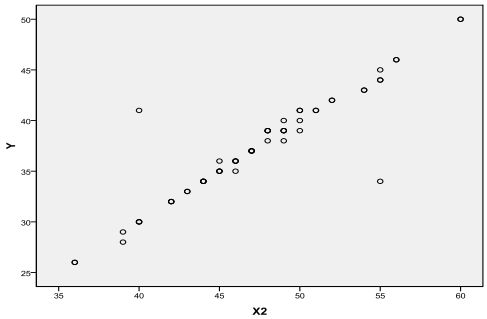
Dari hasil pengolahan dan analisis diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan valid dan reliabel sehingga dapat diteruskan untuk proses analisis statistik selanjutnya.

Adapun normalitas data diuji dengan menggunakan *scater-plot* atau diagram pencar, dengan hasil pengujian sebagai berikut. Untuk melihat normalitas data variabel kompetensi pedagogik guru terhadap variabel efektivitas kerja guru, setelah diuji diperoleh gambaran sebagai berikut.



Gambar 2, Diagram Pencar pyx1

Untuk melihat normalitas data variabel iklim organisasi sekolah terhadap variabel efektivitas kerja guru, setelah diuji diperoleh gambaran sebagai berikut.



Gambar 3, Diagram Pencar pyx2

Dengan melihat gambar 2 dan gambar 3, diketahui bahwa data menyebar menurut garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian menyebar secara normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis secara statistik.

Pada intinya, analisis verifikatif adalah untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Untuk memenuhi hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis. Untuk hipotesis parsial digunakan uji-t dan untuk hipotesis simultan menggunakan uji-F. Proses perhitungan menggunakan

bantuan komputer program SPSS, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4, Hasil Uji Hipotesis

Struktur	(r)	t-hitung/ F-hitung	t-tabel/ F-tabel	Ket
pyx1	0,781	4,084	1,671	Sig
pyx2	0,761	3,434	1,671	Sig
pyx1x2	0,825	56,407	3,170	Sig

Dari data yang tertera pada tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut.

Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai koeffisien korelasi (r) sebesar 0,781, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,084 yang ternyata lebih besar dari t-tabel (0,300), artinya kompetensi pedagogik guru berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 60,99%.

Untuk hipotesis kedua, diperoleh nilai koeffisien korelasi (r) sebesar 0,761, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,034 yang ternyata lebih besar dari t-tabel (0,300), artinya iklim organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 57,91%.

Untuk hipotesis ketiga, diperoleh nilai koeffisien korelasi (r) sebesar 0,825, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan F-test diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,047 yang ternyata lebih besar dari F-tabel (3,170), artinya kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi sekolah secara bersama berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 68,80%, selebihnya 31,20% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian.

Dengan memperhatikan hasil analisis verikatif, diketahui bahwa kompetensi pedagogik guru berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 60,99%. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis terbukti serta secara logika dapat diterima, memang masuk akal jika kompetensi pedagogik guru berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja guru karena tugas utama guru dalam proses pendidikan adalah melaksanakan pembelajaran yang wajib dilandasi kompetensi pedagogik yang erat kaitannya dengan ilmu mendidik, praktek mendidik, dan kemampuan dalam mengenal karakter individu peserta didik secara psikologis untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan model, metode, dan teknik pembelajaran yang didukung oleh kompetensi profesional yang erat kaitannya dengan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran. Kondisi demikian, dibuktikan juga dengan hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa menurut persepsi responden, kompetensi pedagogik guru berada pada kondisi yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teoiri yang dikemukakan Barnawi dan Arifin (2012), bahwa guru profesional harus memiliki: a) pemahaman tentang wawasan dan landasan kependidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembangan kurikulum; dan d) pengelolaan pembelajaran. Tanpa memiliki kompetensi tersebut tidak layak mendapat predikat pendidik (Guru), karena pekerjaan mendidik adalah profesi yang unik, yang hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang memiliki keahlian di bidang pendidikan. Salah satu syarat bahwa seseorang itu adalah ahli, yakni memiliki kompetensi.

Untuk hipotesis kedua, hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru dengan besaran pengaruh 57,91%. Hal ini juga dapat diartikan bahwa hipotesis terbukti dan secara logika dapat diterima, karena masuk akal apabila iklim organisasi sekolah yang kondusif berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja guru, karena iklim organisasi yang kondusif mendukung guru secara psikologis dengan memberikan kenyamanan, ketenangan, keamanan, dan keyakinan bahwa apa yang dikerjakan akan berhasil dengan baik. Selain itu dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi sekolah yang kondusif, bukan hanya memberikan

kenyamanan kepada guru tetapi juga kepada para peserta didik dan warga sekolah lainnya, sehingga akan terjadi saling mendukung. Hal ini terbukti dari hasil analisis deskriptif, bahwa menurut persepsi responden iklim organisasi sekolah berada pada kondisi baik, yang sudah tentu berkontribusi terhadap efektivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hoy & Miskel (2014: 313), bahwa iklim organisasi sekolah merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian para partisipan, dan kepemimpinan organisasional yang mempengaruhinya'. Ddengan kata lain, sebagian dari efektivitas kerja ditentukan oileh iklim organisasi sekolah, jika iklim organisasi sekolah baik maka pelaksanaan kerja guru akan efektif, demikian juga sebaliknya. Namun dari hasil analisis deskriptif sudah jelas, bahwa iklim organisasi sekolah dalam kondisi baik yang sudah barang tentu berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja guru.

Hipotesis ketiga, hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa secara bersama antara kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi skeolah berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 68,80%, selebihnya 31,20% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian. Realita hasil penelitian mudah dipahami, sebab secara individual saja masing-masing variabel bebas, yakni kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terjadap efektivitas kerja guru, apalagi secara bersama, tentu saja kontribusinya semakin kuat. Selain itu, dari hasil manalisis deskriptif semua variabel yang diteliti berada pada kobndisi yang baik, tentu saja akan saling memperkuat sehingga terbukti bahwa baik secara individu maupun bersama kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi berkontribusi terhadap efektivitas kerja guru.

Maka, jika dikaitkan dengan praktek manajemen pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), temuan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh para kepala sekolah sebagai manajer bahwa apabila bermaksud meningkatkan efektivitas kerja guru dapat dilakukan dengan cara memperkuat atau memperbaiki kompetensi pedaghogik guru dan iklim organisasi sekolah.

KESIMPULAN

Berdasaran penelitian, pengolahan, dan analisis data tentang kontribusi kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja guru SMK Kabupaten Majalengka, disimpulkan sebagai berikut.

Dari hasil analisis deskriptif melalui pengolahan data hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan, dilihat dari nilai persentase skor kumulatif untuk variabel kompetensi pedagogik guru hasil analisis dapat menjelaskan fenomena bahwa secara umum berada pada kondisi baik, terutama pada indikator pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Tetapi masih terdapat kelemahan pada indikator pemahaman guru terhadap wawasan landasan kependidikan dan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran. Artinya, fenomena rendahnya kompetensi pedagogik guru tersebut tidak menyangkut keseluruhannya, melainkan hanya pada indikator yang lemah tersebut.

Untuk variabel iklim organisasi sekolah, hasil analisis deskriptif mampu menjelaskan fenomena tentang kurang kondusifnya iklim organisasi skolah, ternyata secara umum kondisi iklim organisasi sekolah cukup kondusif. Terutama pada indikator dalam menerima saran. Tetapi masih terdapat kelemahan dalam hal pencapaian tujuan bersama. Artinya fenomena kurang kondusifnya iklim organisasi sekolah SMK di Kabupaten Majalengka tidak menyangkut keseluruhannya, hanya terletak pada indikator yang lemah tersebut yang merupakan temuan empiris atas variabel

iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini.

Untuk variabel efektivitas kerja guru, hasil analisis deskriptif dapat menjelasan fenomena tentang rendahnya efektivitas kerja guru, bahwa secara umum efektivitas kerja guru berada pada kondisi baik. Terutama pada indikator penguasaan materi sesuai keahlian. Tetapi, memang masih terdapat kelemahan pada kemampuan dalam menunjukkan prestasi yang unnggul. Artinya fenomena rendahnya efektivitas kerja guru tidak menyangkut keseluruhannya, hanya pada indikator tertentu yang merupakan temuan empiris pada penelitian ini.

Dari hasil analisis verifikatif, disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran kontribusi 60,99%. Iklim organisasi berkontribusi terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran kontribusi 57,91%. Kompetensi pedagogik guru dan iklim organsasi sekolah secara bersama berkontribusi positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru dengan besaran pengaruh 68,80% dan sisanya 31,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian ini. Dengan demikian, secara ringkas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru dan iklim organisasi baik secara parsial maupun bersama berkontribusi terhadap efektivitas kerja guru SMK

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2003). *Manajemen Pengajaran Secara Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Barnawi dan Arifin, M. (2012) . *Etika Profesi Keguruan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Dhita Setiawan. (2019). 70 persen guru tidak kompeten, http://Pikiran_ Rakyat.com. Diakses 17 Agustus 2020, tersedia online.

Hakim, Habib (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi, 6(2), 339-348.

Handoko, T. Hani, (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE.

Hoy, WK & Miskel Cecil, G. (2014). *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

KBBI (2005)_kbbi_kemendikbud.go.id.

Lubis, Perjuangan (2016). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru, 1(2), 19-29.

Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Efektivitas Kerja di lingkungan perusahaan dan industri.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nazir, (2008). *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nurdianti, Raden Roro Suci (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Bandung, 18(2), 177-188.

Pidarta, Made. (2008). *Manajemen Pendidikan Indonesia,* Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

Susanto, Rahmat Panyoyo dan Wuraji (2015), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Efektivitas kerjaGuru, Komite Sekolah Terhadap Keefektifan SDN se-Kecamatan Mlati, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2),250-263.

Suhesti, K., Abdullah Ghufron, dan Nyoman, Ngurah Ayu (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar di Kecamatan Slawi, 6(1), 101-116

Setiobudi, Eko. (2017). Analisis Sistem Pengembangan Sdm Melalui Pendekatan *Training*, Studi Pada Pt. Tridharma Kencana, *Journal of Applied Business and Economics, 4(1), 45-65.*

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo, (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya,* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

BIOGRAFI PENULIS

Aan Hartawan, Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Talaga, Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat. Indonesia.

email: a_hartawan70@yahoo.com