

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYAH SE KECAMATAN SUMBER KABUPATEN
CIREBON**

Busaeri

Abstrak

Posisi strategis guru sebagai pendidik menentukan keberhasilan pendidikan. Tuntutan akan profesionalitas guru saat ini menjadi hal yang niscaya, setidaknya empat kriteria tenaga pendidik yang diamanatkan oleh UU nom 20 tahun 2003 menjadi mutlak untuk dapat dipenuhi. Lantas sudahkan semua kriteria itu terpenuhi. Sementara pada aspek pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci dari keberhasilan proses lembaga pendidikan. Penelitian ini memberikan gambaran real terhadap keberadaan guru di indonesia, atau setidaknya diwilayah Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antara variasi suatu faktor dengan variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Adapun jenis metodenya adalah metode survei. Berdasarkan observasi peneliti ada permasalahan dengan profesionalitas guru menyangkut penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan kemampuan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif masih relatif rendah. Pada aspek penguasaan materi, struktur, kosep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 25% (17 guru) masuk kategori rendah dan 75% (51guru) masuk kategori sedang, sedangkan pada aspek mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif 40% (27 guru) masuk kategori rendah dan 60% (41 guru) sedang. Penelitian ini berupaya mencari besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Ibdidaiyah se Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antara variasi suatu faktor dengan variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0.452 dengan angka koefisien determinasinya sebesar 0.205. Artinya kedua variabel tersebut menyumbang sebesar 20.5% terhadap kompetensi profesional guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai F sebesar 7.072 dengan sig 0.002<0.05 sehingga Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kompetensi profesional guru.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya kerja, profesionalise guru

A. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan guru menempati posisi yang strategis untuk memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkualitas akan memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan pendidikan. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki ruh profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mampu mencetak anak bangsa yang berkualitas pula.

Kunci yang harus dimiliki oleh setiap pengajar adalah kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari pendidikan bisa dicapai dengan baik. Salah satu kompetensi guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah salah satu unsur yang harus dimiliki oleh guru yaitu dengan cara menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Berdasarkan studi pendahuluan di kecamatan Sumber ada empat Madrasah Ibtidaiyah yakni MIS Al-Wahdah, MIS Al-Washliyah, MIS Raudlatul Muhtadiin, dan MIS Integral Al-Hidayah. MIS Al-Wahdah memiliki siswa sebanyak 268 dengan guru berjumlah 14 orang. MIS Al-Washliyah memiliki siswa sebanyak 432 dengan guru berjumlah 24 orang, delapan diantaranya telah bersertifikat pendidik. MIS Raudlatul Muhtadiin memiliki siswa sebanyak 255 dengan guru berjumlah 15 orang, delapan diantaranya telah bersertifikat pendidik. MIS Integral Al-Hidayah memiliki siswa sebanyak 74 dengan guru berjumlah 15 orang. Dari data di atas jumlah guru MI kecamatan Sumber berjumlah 68 orang.

Berdasarkan observasi peneliti ada permasalahan dengan profesionalitas guru menyangkut penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan kemampuan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif masih relatif rendah. Pada aspek penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 25% (17 guru) masuk kategori rendah dan 75% (51 guru) masuk kategori sedang, sedangkan pada aspek mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif 40% (27 guru) masuk kategori rendah dan 60% (41 guru) sedang.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Surya¹ dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

¹ Rasto, *Kompetensi Guru*. (Diakses dari rasto.wordpress.com, 2008).

Menurut Titin Kartini² ada delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, dua diantaranya adalah etos kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan etos kerja merupakan produk budaya kerja. Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

Kompetensi profesional guru secara riil tidak cukup dinilai dari aspek kepemimpinan dan sudah atau belum diperolehnya sertifikat pendidik. Kompetensi profesional seorang guru diukur dari sejauhmana ketercapaian dari setiap indikator yang ada. Dalam konteks pendidikan di madrasah, kompetensi profesional harus memiliki nilai tambah yakni nilai-nilai islami sehingga integrasi antara keilmuan umum dengan Islam menyatu secara utuh.

Ditjen PMTK³ menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya⁴ dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

² Titin Kartini. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarong Kabupaten Indramayu*. (UI: Thesis, 2011), h. ix

³ Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Depdiknas, 2008), 7.

⁴ Rasto. *Kompetensi Guru* (Diakses dari rasto.wordpress.com/2008/01/31/kompetensi-guru/, 2008).

Depdiknas⁵ dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan.

Faktor yang kedua yang berkorelasi dengan profesionalisme guru adalah budaya kerja. Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno⁶ budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Nuraini Eka Rachmawati mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan⁷. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Selain itu Budi Paramita⁸ mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Budaya kerja dalam organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala madrasah memiliki peranan sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab mempengaruhi, mengajak, mengatur, mengkoordinir para personil atau pegawai kearah pelaksanaan dan perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran, sehingga dapat menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.⁹

Kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) di madrasah. Ia adalah pejabat yang ditugaskan untuk mengelola madrasah.¹⁰ Menurut ketentuan ini masa tugas kepala sekolah adalah 4 (empat) tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas. Tetapi bagi mereka yang memiliki prestasi yang sangat baik dapat ditugaskan di sekolah lain tanpa tenggang waktu.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala Madrasah untuk membuat orang lain

⁵ Rasto. *Kompetensi Guru*

⁶ Rina Puspita Dewi, *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006* (Jakarta: Yudhistira, 2008), 3.

⁷ Yusran Assagaf, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar, Skripsi*, Manajemen (FE Universitas Hasanuddin Makassar, 2012), 12.

⁸ Talidziduhu Ndraha.. *Teori Budaya Organisasi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 208

⁹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), 161.

¹⁰ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta, PT Ardadizya Jaya: 2000) 161.

bekerja untuk mencapai tujuan Madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo sekolah (madrasah) yang berhasil adalah sekolah (madrasah) yang memiliki pemimpin yang berhasil. Kepemimpinan sekolah (madrasah) yang baik akan menciptakan kultur sekolah (madrasah) yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar keras tanpa paksaan.¹¹

Tugas kepala madrasah tidak hanya melaksanakan tugas-tugas administratif tapi juga menyangkut tugas-tugas bagaimana harus mengatur seluruh program madrasah. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di madrasahnyanya, sehingga madrasah yang dipimpinnya menjadi dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Peranan kepemimpinannya di madrasah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan di kalangan staf dan guru-guru secara langsung atau tidak langsung. Oleh karena itu perilakunya sebagai orang yang memegang kunci dalam perbaikan administrasi dan pengajaran harus mampu menggerakkan kegiatan-kegiatan dalam rangka inovasi di bidang metode pengajaran, teknik mengajar, dalam mencobakan ide-ide baru dan mencobakan praktek baru, serta dalam bentuk manajemen kelas yang efektif dan sebagainya.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berkorelasi dengan budaya kerja. Dalam kenyataan empirik menurut pengamatan Afrizal unsur-unsur yang mempengaruhi budaya kerja antara lain: (1) kepemimpinan, (2) teknologi, (3) reward and punishment, dan (4) politik.¹² Londong menyebutkan ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu: (1) seleksi pekerja, (2) budaya organisasi, (3) budaya luar, (4) misi perusahaan, (5) proses pembelajaran, (6) keinginan untuk diakui, (7) keinginan untuk berprestasi, dan (8) keinginan untuk terpenuhinya rasa aman.¹³

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kepala madrasah di locus penelitian belum efektif dalam membentuk budaya kerja. Budaya kerja yang belum baik memang tidak sepenuhnya persoalan kepemimpinan tetapi juga faktor teknologi dan reward and punishment. Meskipun demikian penggunaan teknologi, reward dan punishment dapat dijalankan dengan baik jika kepala madrasah mampu menjadi leader yang baik. Reward and punishment yang baik mendorong guru merasa diakui, nyaman, dan termotivasi sehingga budaya kerja akan menjadi baik. Hal ini relevan dengan penelitian Lintong Bastian Doloksaribu yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi (meskipun kecil) kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi profesional guru, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kompetensi

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 16.

¹² <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=16122&val=989>

¹³ <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=16122&val=989>

¹⁴ <http://digilib.unila.ac.id/4314/1/ABSTRAK.pdf>

profesional guru di locus penelitian. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripudin yang menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 48%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sikap guru tentang profesinya terhadap kompetensi profesional guru sebesar 50%, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 53%; dan (4) hasil analisis regresi ganda mengungkapkan adanya sumbangan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru terhadap profesinya, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 70%.¹⁵ Secara teoritis menurut Djamarah, kompetensi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; (1) latar belakang pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal, (2) pengalaman mengajar, (3) fasilitas pendukung pembelajaran, (4) keadaan kesehatan guru, (5) keadaan ekonomi atau tingkat kesejahteraan guru, (6) etos kerja dan kecintaan guru terhadap profesinya, dan (7) pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memberi kontribusi dalam membentuk kompetensi profesional guru. Secara teoritis Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya. Hal ini dapat dipahami bahwa budaya kerja yang baik akan membentuk mindset seseorang termasuk profesionalismenya. Semakin baik budaya kerja maka akan membentuk sikap kerja dan profesionalisme seseorang di mana individu tersebut bekerja. Dalam penelitian ini budaya kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru sebesar 0.393, dengan demikian koefisien determinasi sebesar 15.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi kompetensi profesional guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis regresi ganda diperoleh formula: $Y = 18.4 + 0.165 X_1 + 0.223 X_2$.

C. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis data, dan tujuan penelitian ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala Madrasah dengan budaya kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se kecamatan Sumber kabupaten Cirebon meskipun sumbangan kecil. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru. Korelasi antara budaya kerja dengan kompetensi profesional guru sebesar 0.393 dan signifikansi (1-tailed) sebesar 0.01 sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh budaya kerja dengan kompetensi profesional guru. Korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0.452 dengan angka koefisien determinasinya sebesar 0.205. Artinya kedua variabel tersebut menyumbang sebesar 20.5% terhadap kompetensi profesional guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai F sebesar 7.072 dengan sig 0.002 < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kompetensi

¹⁵Saripudin, Faktor-FaktOr Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di SMK, INVOTEC , Volume X, No.1, Februari 2014: 67-88.

¹⁶<http://duroe.blogspot.co.id/2015/01/faktor-yang-mempengaruhi-kompetensi.html>

profesional guru.

Daftar Pustaka

- Direktorat Tenaga Kependidikan, *Pendekatan, Jenis, Dan Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta, 2008)
- Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Depdiknas, 2008)
- Rasto, *Kompetensi Guru*, (Diakses dari rasto.wordpress.com, 2008).
- Rina Puspita Dewi, *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira, 2008)
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005)
- Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta, PT Ardadizya Jaya: 2000)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2002)
- Saripudin, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di SMK, INVOTEC , Volume X, No.1, Februari 2014: 67-88.
- Talidziduhu Ndraha.. *Teori Budaya Organisasi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Titin Kartini. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarong Kabupaten Indramayu* (UI: Thesis, 2011).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)
- Yusran Assagaf, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar, Skripsi*, Manajemen (FE Universitas Hasanuddin Makassar, 2012).
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=16122&val=989>
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=16122&val=989>
- <http://digilib.unila.ac.id/4314/1/ABSTRAK.pdf>
- <http://duroe.blogspot.co.id/2015/01/faktor-yang-mempengaruhi-kompetensi.html>