

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SD NEGERI SE-KECAMATAN SLAWI KABUPATEN TEGAL

Indah Eko Cahyani¹⁾ Sunandar²⁾ Yovitha Yilejantingsih²⁾

¹⁾ Guru di Kabupaten Tegal

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) to analyze the influence of the principal's leadership on teacher professionalism, (2) to analyze the influence of the principal's influence on the professionalism of the teacher, (3) to analyze the influence of the work climate on professionalism, compensation and work climate together towards the professionalism of teachers.

The study was conducted in thirty-seven elementary schools in Slawi sub-district with a population of 439 people and a sample of 82 people. Samples were taken randomly proportionately. Data collection in this study used the questionnaire as an instrument. Test of validity and reliability, test of normality and linearity, test of simple linear regression and multiple regression used facility program SPSS for Windows 21.0.

The result of the research shows that: (1) there is influence of principal leadership toward teacher professionalism is 67,9% (2) there is influence of compensation to teacher professionalism equal to 61,8% (3) the working climate on professionalism of teachers is 71.8% (4) there is influence of principal leadership, compensation, and work climate together toward professionalism of teachers in SD Negeri in Slawi District of Tegal Regency is 69,3%.

Suggested suggestions for improving teacher professionalism through continuous learning. In addition, for certified teachers to always improve their professionalism by following up to higher education, training, training, workshops, seminars or active in MGMP activities.

Keywords: *leadership, compensation, work climate, teacher professionalism*

PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai

langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun non formal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional. Mengacu pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat (1) bahwa “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Selanjutnya dengan disahkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) pada Desember 2005, profesionalisme guru dan sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan pada setiap pertemuan, baik di kalangan akademisi, guru maupun masyarakat. Melalui sertifikasi berarti dilakukan upaya standarisasi terhadap mutu pendidik, diharapkan dengan adanya sertifikasi pendidik, profesionalisme guru meningkat.

Data dari Kabid PPTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal pada tanggal 31 Januari 2017 berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi (Monev) tahun 2016 diperoleh keterangan sebagai berikut: (1) hasil UKG masih rendah (58,63); (2) pemahaman kompetensi guru belum maksimal, tidak memahami regulasi, statusquo; (3) kurangnya pengawasan; (4) kurangnya pengembangan diri guru; (5) kurang memaksimalkan wadah guru (MGMP) dalam pengembangan keprofesionalan guru. (6) guru (profesional) belum memenuhi kewajiban 25 item kewajiban guru; (7) presentase kenaikan pangkat rendah. Fakta di sekolah menunjukkan antara lain: (1) RPP bukan buatan sendiri; (2) pembelajaran belum bervariasi (guru sentris); (3) penilaian belum otentik; (4) penentuan KKM tidak berdasarkan proses; (5) penggunaan IT dalam pembelajaran masih belum maksimal;

(6) Pembelajaran di kelas kurang inovatif; (7) kurang memberikan dukungan pada sesama guru; (8) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru; (9) kurang merasakan bahwa pekerjaan sebagai guru milik bersama; (10) jarang diskusi dengan teman guru; (11) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Dari hasil monitoring dan evaluasi (Monev) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal tahun 2016, beberapa hal di atas terdapat kesenjangan antara kurang kuatnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta masih rendahnya pemberian kompensasi terhadap guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional sehingga berpengaruh terhadap keprofesionalan guru.

Pelitian tentang pentingnya profesionalisme guru pada hasil kualitas peningkatan sumber daya manusia yaitu: Pada jurnal hasil penelitian Deden Danil (2009: 30) disampaikan bahwa profesionalisme guru akan meningkatkan prestasi belajar pada siswa. Pada penelitian Yusutria (2017: 38) dilaporkan bahwa Profesionalisme guru muncul pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode dan terdapat pengaruh profesional guru terhadap meningkatnya kompetensi siswa. Pada peneliti lain Ahmad Yusuf Sobri (2016: 339) menyatakan pada hasil penelitian apabila profesional guru meningkat maka dapat dipastikan kualitas pendidikan dapat meningkat pula. bahwa Profesional guru perlu dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru agar terus berkembang. Berbagai laporan dilapangan menunjukkan beberapa hambatan dalam pelaksanaan pengembangan profesional guru karena model pengembangan profesional guru yang dilakukan tidak berdasarkan pada kebutuhan guru (Yusuf, 2016: 339). Nurhayati (2006: 68) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru sebagai berikut: (1) tingkat kesejahteraan guru (gaji guru), kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, dan latihan; (2) kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan iklim kerja yang kondusif; (3) motivasi.

Faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini didukung pada hasil penelitian Karang (2013: 1) yaitu terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah,

kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi ganda sebesar 72% dan determinasi 52,1%. Pada jurnal yang ditulis Sari (2014: 9) Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme guru terhadap kinerja guru bidang produktif jurusan manajemen bisnis di SMK Kota Jambi Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bidang produktif jurusan manajemen bisnis di SMK Kota Jambi. Menurut Susanto (2016: 12) kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Faktor lain yang dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah kompensasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian Sarpandadi, (2016: 118) profesionalisme guru akan baik bila mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan. Pada penelitian lain dilaporkan Ismail, (2017: 60) terdapat Pengaruh tidak langsung sebesar 34,3 % pada hubungan kompensasi guru dan profesionalisme guru. Mulyasa (2013: 122) mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan. Menurut Lijan (2016: 220) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan untuk memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memptivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung /benefit (*indirect finansial compensation*) terdiri atas semua *reward* finansial yang tidak dicakup daklam kompensasi langsung.

Selain faktor kepemimpinan dan kompensasi faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah iklim kerja hal ini didasari pada penelitian yang telah dilakukan Lidyawati, NK (2014: 9) bahwa berdasarkan hasil uji f yang menunjukkan bahwa variabel iklim kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Abiansema. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 84,160$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,50$ atau signifikan = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Lubis (2016: 27) Iklim kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap profesionalisme guru yaitu $p_{23} = 0,127$ yang lebih besar dari p tabel 0,05, hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki kekuatan yang signifikan terhadap profesionalisme guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri sebanyak 439 orang yang tersebar di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Sampel dalam penelitian adalah 89 responden. Pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Penelitian dilakukan pada tahun akademik 2016-2017.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi

5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur profesionalisme guru adalah sejumlah 28 item. Hal interpretasi jawaban responden secara personal menunjukkan bahwa dari 82 orang yang memiliki profesionalisme guru dalam kategori sangat baik sejumlah 10 orang atau 12,20%, dalam kategori baik sejumlah 10 orang atau 12,20%, kategori cukup sejumlah 27 orang atau 32,93%, kategori tidak baik 18 orang atau 21,95% dan sisanya kategori sangat tidak baik sejumlah 17 orang atau 20,73%.

Total skor rata-rata pada indikator memenuhi kualifikasi adalah 308,40, pengembangan keilmuan diperoleh total skor rata-rata 307,80, belajar berkelanjutan diperoleh dengan total skor rata-rata 251,33, bangga dengan kerja diperoleh dengan total skor rata-rata 297,83, dan komitmen pada kode etik diperoleh total skor rata-rata 307,00. Terlihat bahwa pencapaian skor rata-rata terendah adalah pada indikator belajar berkelanjutan.

Skor minimum responden adalah 70 dan skor maksimum adalah 131 dengan skor rata-rata 96,475 dan standar deviasi sebesar 18,721. Berdasarkan skor rata-rata sebesar 96,475 maka dapat disimpulkan bahwa responden guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi kabupaten Tegal memiliki profesionalisme guru dalam kategori cukup. Dalam teori profesionalisme guru yang dinyatakan oleh Suyanto dan Djihad (2013: 25) menyebutkan bahwa seseorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah adalah sejumlah 27 item. Hal interpretasi jawaban responden secara personal menunjukkan bahwa dari 82 orang yang memilih kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sangat baik sejumlah 9 orang atau 10,97%, dalam kategori baik sejumlah 13 orang atau 15,85%, kategori cukup sejumlah 24 orang atau 29,97%, kategori tidak baik 24 orang atau 29,97% dan sisanya kategori sangat tidak baik sejumlah 12 orang atau 14,63%.

Total skor rata-rata pada indikator memiliki integritas yang tinggi adalah 320,00, komitmen bersama diperoleh total skor rata-rata 304,14, kemampuan mendorong diperoleh dengan total skor rata-rata 285,75, kemampuan untuk mengambil keputusan diperoleh dengan total skor rata-rata 263,29, dan kemampuan berkomunikasi diperoleh total skor rata-rata 276,60. Terlihat bahwa pencapaian skor rata-rata terendah adalah pada indikator kemampuan mendorong. Butir pernyataan yang memberikan skor terendah di dalamnya menuntut upaya maksimal dalam hal peningkatan kemampuan kepala sekolah untuk mendorong atau memotivasi, kepala sekolah perlu menciptakan suasana kebersamaan, kepala sekolah perlu memberikan arahan dan bimbingan secara berkala, kepala sekolah perlu memberikan dukungan moral kepada guru yang mendapat masalah, dan kepala sekolah perlu mengakui dan menghargai setiap prestasi yang diberikan guru.

Skor minimum responden adalah 65 dan skor maksimum adalah 131 dengan skor rata-rata 94,854 dan standar deviasi sebesar 46,669. Berdasarkan skor rata-rata sebesar 94,854 maka dapat disimpulkan bahwa responden guru SD Negeri se-

Kecamatan Slawi kabupaten Tegal memiliki profesionalisme guru dalam kategori cukup.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sejumlah 28 item. Hal interpretasi jawaban responden secara personal menunjukkan bahwa dari 82 orang yang memiliki kompensasi dalam kategori sangat baik sejumlah 16 orang atau 19,51%, dalam kategori baik sejumlah 20 orang atau 24,39%, kategori cukup sejumlah 29 orang atau 35,37%, kategori tidak baik 6 orang atau 7,32% dan sisanya kategori sangat tidak baik sejumlah 11 orang atau 13,41%.

Total skor rata-rata pada indikator kompensasi finansial adalah 327,38, dan kompensasi nonfinansial diperoleh total skor rata-rata 268,73. Terlihat bahwa pencapaian skor rata-rata terendah adalah pada indikator kompensasi nonfinansial. Butir pernyataan yang memberikan skor terendah di dalamnya menuntut upaya maksimal dalam hal peningkatan kompensasi nonfinansial, guru perlu diberi penghargaan atas apa yang dikerjakan dan guru perlu diberi penghargaan atas prestasi yang diraihinya.

Skor minimum responden adalah 54 dan skor maksimum adalah 135 dengan skor rata-rata 99,471 dan standar deviasi sebesar 57,276. Berdasarkan skor rata-rata sebesar 99,471 maka dapat disimpulkan bahwa responden guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi kabupaten Tegal memiliki kompensasi dalam kategori cukup.

Dalam teori kompensasi, Lijan (2016: 220) mengatakan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa mereka berikan kepada organisasi. Mulyasa (2013: 122) mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur iklim kerja adalah sejumlah 28 item. Hal interpretasi jawaban responden secara personal menunjukkan bahwa dari 82 orang yang memiliki kompensasi dalam kategori sangat baik sejumlah 14 orang atau 17,07%, dalam kategori baik sejumlah 27 orang atau 32,93%, kategori cukup sejumlah 28 orang atau 34,15%, kategori tidak baik 11 orang atau 13,41% dan sisanya kategori sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau 2,44%.

Total skor rata-rata pada indikator hubungan antara atasan dan bawahan adalah 286,80, hubungan antar anggota diperoleh skor rata-rata 305,33, tanggung jawab

diperoleh total skor rata-rata 312,00, penghargaan diperoleh dengan total skor rata-rata 316,50 , struktur kerja diperoleh dengan total skor rata-rata 332,6, dan keterlibatan/ partisipasi pegawai diperoleh total skor rata-rata 314,00. Terlihat bahwa pencapaian skor rata-rata terendah adalah pada indikator hubungan antar atasan dan bawahan.

Butir pernyataan yang memberikan skor terendah di dalamnya menuntut upaya maksimal dalam hal hubungan atasan atasan dan bawahan, perlu meningkatkan dalam hal pengarahan terhadap guru sehingga dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja. Kepala sekolah harus menjadi panutan bagi guru dan warga sekolah lainnya. Demikian juga guru dan warga sekolah lain harus hormat pada pimpinan dalam hal ini kepala sekolah.

Skor minimum responden adalah 65 dan skor maksimum adalah 135 dengan skor rata-rata 106,061 dan standar deviasi sebesar 49,497. Berdasarkan skor rata-rata sebesar 106,061 maka dapat disimpulkan bahwa responden guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi kabupaten Tegal memiliki iklim kerja dalam kategori cukup.

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru

Menurut Hasibuan, (2016: 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Mulyasa (2013: 16) mendefinisikan kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah.

Menurut Rusman (2016: 19) Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki

kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran.

Kemampuan kepala sekolah adalah kemampuan para pemimpin sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, menunjukkan, dan mengarahkan guru, pegawai, siswa dan segenap warga sekolah untuk mencapai tujuan. Salah satu kemampuan kepala sekolah adalah memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah yang diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan hasil uji regresi kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Persamaan model regresi liniernya adalah $\hat{Y} = 8,360 + 1,293X_1$. Artinya secara parsial jika tidak ada pengaruh lain terhadap profesionalisme guru, maka setiap kepemimpinan kepala sekolah berubah satu satuan maka akan diikuti perubahan profesionalisme guru sebesar 1,293 satuan.

Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan harga $R^2 = 0,679$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah memberi sumbangan terhadap profesionalisme guru sebesar 0,679 atau 67,9%, sedangkan 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjungan, tunjangan isteri dan anak, tunjangan jabatan, lumpsum perjalanan dinas atau vakasi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun (Wirawan, 2015: 368). Menurut Hasibuan (2016: 117) kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atau imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, kemungkinan besar guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keprofesionalannya.

Hasil penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini yaitu Cahya (2016), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Artinya apabila kompensasi diterapkan dengan baik maka profesionalisme guru semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji regresi kompensasi dengan profesionalisme guru menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Persamaan model regresi liniernya adalah $\hat{Y} = 32,953 + 0,852X_1$. Artinya secara parsial jika tidak ada pengaruh lain terhadap profesionalisme guru, maka setiap kompensasi berubah satu satuan maka akan diikuti perubahan profesionalisme guru sebesar 0,852 satuan.

Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan harga $R^2 = 0,618$. Hal ini berarti variabel kompensasi memberi sumbangan terhadap profesionalisme guru sebesar 0,618 atau 61,8%, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme guru

Menurut De Roche dalam Daryanto (2015: 10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Buchari (2010: 170) mengatakan bahwa iklim kerja merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru, guru dengan pimpinan, dengan karyawan, dengan orangtua siswa, dan sebagainya.

Iklm kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru. Iklm kerja menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan dan antarpersonil di sekolah. Ketika guru berada di lingkungan sekolah dan menjalankan tugas yang disertai persepsi dan sikap positif terhadap iklm kerja di sekolah, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang dan penuh semangat. Dalam menjalankan tugas utamanya mengelola pembelajaran di kelas penuh antusias dan profesional. Hal ini dapat meningkatkan profesionalisme guru. Iklm kerja di sekolah menjadi faktor penting dalam memberdayakan sekolah sebagai sebuah organisasi. Iklm kerja mempunyai kaitan yang erat dengan tugas guru dalam mencapai tujuan sekolah yang efektif.

Berdasarkan hasil uji regresi iklm kerja dengan profesionalisme guru menunjukkan bahwa secara parsial iklm kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Persamaan model regresi liniernya adalah $\hat{Y} = 32,953 + 0,870X_3$. Artinya secara parsial jika tidak ada pengaruh lain terhadap profesionalisme guru, maka setiap iklm kerja berubah satu satuan maka akan diikuti perubahan profesionalisme guru sebesar 0,870 satuan.

Berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan harga $R^2 = 0,718$. Hal ini berarti variabel iklm kerja memberi sumbangan terhadap profesionalisme guru sebesar 0,718 atau 71,8%, sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan iklm kerja terhadap profesionalisme guru.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Suyanto dan Djihad, 2013: 25). Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Dalam konteks baru, maka profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik seorang guru dalam melayani kebutuhan kehidupan pendidikan peserta didik sehingga kelak sikap ini

tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat dan institusi itu sendiri.

Menurut Rusman (2016: 19) Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sebuah sekolah yang bertugas menggalang unsur komponen untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Dalam melakukan perannya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Pengaruh kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas pegawai banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai harapan dapat berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Persamaan model regresi linier pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan iklim kerja terhadap profesionalisme guru adalah : $\hat{Y} = 9,497 + 0,692 X_1 + 0,669 X_2 + 0,762 X_3$

Persamaan $\hat{Y} = 9,497 + 0,692 X_1 + 0,669 X_2 + 0,762 X_3$ mengandung makna:

- a. Variabel profesionalisme guru (Y) bernilai konstan sebesar 9,497 jika tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan iklim kerja.
- b. Apabila kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kompensasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) secara bersama meningkat satu satuan maka akan diikuti meningkatnya profesionalisme guru sebesar $0,692 X_1$, $0,669 X_2$ dan $0,762 X_3$.

Hasil uji determinasi menunjukkan harga $R^2 = 0,798$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama

memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,798 atau 79,8%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal sebesar 67,9% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Jadi semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka profesionalisme guru juga semakin baik pula.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal sebesar 61,8% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Artinya makin baik kompensasi maka makin baik pula profesionalisme guru.
3. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal sebesar 71,8% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Artinya makin baik iklim kerja maka makin baik pula profesionalisme guru.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan iklim kerja terhadap profesionalisme guru di SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegalsebesar 69,3% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Artinya makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dengans semakin baik iklim kerja, maka makin baik pula profesionalisme guru.

Saran

Kepala Sekolah hendaknya (a) meningkatkan kemampuan untuk mengambil keputusan. (b) mempertimbangkan program sekolah yang meningkatkan profesionalisme guru. (c) mendukung kegiatan peningkatan kompetensi guru dengan memberikan kemudahan dan fasilitas untuk meningkatkan pengembangan diri melalui memberikan ijin untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan kegiatan MGMP/KKG (d) memberikan penghargaan pada setiap prestasi yang dihasilkan guru, memberikan dukungan, dan

reward pada semua guru dalam setiap kegiatan guru. (e) perlu menciptakan suasana iklim kerja yang baik dan harmonis di lingkungan kerja, kepala sekolah hendaknya melakukan evaluasi diri dengan membuka saran, pendapat dan kritik dari bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto S, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Buchari. 2010. *Kewirausahaan*, Edisi Revisi. Bandung: CV Alfabeta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Daryanto. 2013. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Handoko, T Hani 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan, Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nasution. 2004. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta:Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Suyanto & Asep Djihad. 2013. *Calon Guru Dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Usman, Moh Uzer. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wukir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta: Multi Presindo
- Zahroh, Aminatul. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung. CV Yrama Widya