

# KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA GURU DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN TEMANGGUNG

Noor Miyono <sup>1)</sup> Nur Makhsun <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas PGRI Semarang

<sup>2)</sup> Pengawas Madrasah di Kabupaten Temanggung

## ABSTRAK

Permasalahan utama penelitian ini adalah tentang kompetensi, budaya kerja dan profesionalisme guru yang masih kurang memuaskan dimata masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru, (2) mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru dan (3) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru.

Populasi penelitian ini 106 Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung, sSampel ditetapkan sebanyak 80 dengan teknik random sampling.. Uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan linearitas data, uji regresi tunggal dan regresi ganda menggunakan *SPSS for windows 16*.

Hasil penelitian menunjukkan (1) korelasi antara variabel kompetensi guru dengan profesionalisme guru cukup kuat dengan nilai 0,625. Pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi guru. (2) Korelasi antara variabel budaya kerja dengan variabel profesionalisme guru cukup kuat dengan nilai 0,700. Pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 49% dan sisanya 51% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya kerja. (3) Pengaruh kompetensi guru dan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten temanggung sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel selain kompetensi guru dan gudaya kerja.

Kepala Madrasah terus mengevaluasi dan mengembangkan budaya kerja yang telah dicanangkan oleh kantor Kemenag secara sistematis dan periodic, sehingga lima nilai budaya kerja dapat dipraktekkan dengan baik dan memberikan dampak yang lebih baik terhadap masyarakat khususnya peserta didik.

**Kata kunci:** *Kompetensi, budaya kerja, profesionalisme guru*

## PENDAHULUAN

Perubahan adalah sebuah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa apa yang disebut dengan era globalisasi sudah tidak terbandung lagi, dan dewasa ini Bangsa Indonesia seudah mulai merasakan dampak dari adanya perubahan dari berbagai macam dimensi. Begitu pesatnya perkembangan serta kemajuan teknologi sehingga mendorong pendidikan harus lebih berkualitas dari sebelumnya. Sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas bahwa guru merupakan salah

satu komponen yang ada dalam lembaga pendidikan, baik itu sekolah ataupun madrasah. Kehadiran guru menjadi sangat penting dan memiliki posisi pada garda terdepan dalam suksesnya pendidikan, peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen memiliki dampak yang sangat besar untuk dunia pendidikan Indonesia. Sasaran utama dari diterbitkannya UU tersebut adalah peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru dan dosen. Guru adalah salah satu faktor yang menentukan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas sekolah/madrasah tersebut. Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi personal, kompetensi paedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan ditampilkan melalui unjuk kerja.

Mulyasa (2007; 38), bahwa ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seorang guru tentang karakteristik dan kondisi peserta didik. (3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lainlain). (5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar (6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu

Budaya madrasah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan karyawan yang ada didalam sekolah/madrasah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian

menghasilkan apa yang disebut dengan “pikiran organisasi” dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul berbentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentukan budaya sekolah/madrasah. (Angga 2015)

Ndraha (1997:30) menginventarisir sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya : (1) pendiri organisasi; (2) pemilik organisasi; (3) Sumber daya manusia asing; (4) luar organisasi; (4) orang yang berkepentingan dengan organisasi (*stake holder*); dan (6) masyarakat. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara: (1) kontak budaya; (2) benturan budaya; dan (3) penggalian budaya. Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi.

Menurut Rusmana (2011: 14) budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya. Dewi (2008: 3) 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, citacita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Guno dan Supriyadi (2003; 8) budaya kerja merupakan suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi / kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003: 63)

Budaya kerja di Kantor Kementerian Agama memiliki 5 (lima) prinsip budaya kerja yaitu; 1) *Integritas*, pegawai yang mempunyai integritas pribadi yang baik adalah orang yang selalu konsisten dalam kata dan perbuatan (Supriyadi dan

Guno 2003; 32); 2) *Profesionalisme*, merupakan bekerja secara disiplin dan tepat waktu dengan hasil terbaik yang terampil handal serta bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya; 3) *Inovasi* adalah mengkreasikan hal baru yang lebih baik 4) *Tanggungjawab* merupakan bekerja secara tuntas dan konsekuen. 5) *Keteladanan* artinya pegawai menjadi contoh yang baik bagi orang lain, muncul dari sikap perilaku yang dinyatakan secara sadar maupun tidak disadari. Guru di lingkungan Kementerian Agama diharapkan mampu menjadi tauladan utama bagi kemajuan madrasah sesuai dengan 5 Nilai Budaya Kerja Kemenag.yaitu (1) Integritas, (2) Profesionalitas, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab dan (5) Keteladanan.

Disamping budaya kerja tersebut di atas, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran. Namun sebagai anggota masyarakat, setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, ia harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok. Sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan dan juga sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Dengan demikian, guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspek, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik maupun aspek lainnya (Suparlan 2005; 12)

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi peserta didik guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu, guru seyogyanya memiliki perilaku dan kompetensi yang memadai untuk mengembangkan peserta didik secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal terutama kompetensi kepribadian, sosial dan profesional. Guru profesional harus memiliki kinerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>23</sup> Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan. (Barnawi dan Arifin, 2012: 11)

Guru professional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu. Dengan keahliannya itu seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Disamping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Dengan demikian profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran untuk mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Jumlah Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung sebanyak 145 Madrasah, terakreditasi A sebanyak 4 dan 102 terakreditasi B, terakreditasi C ada 39 Madrasah. Populasi penelitian adalah 106 Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang terakreditasi minimal B, jumlah sampel sebanyak 80 (sesuai tabel Sugiyono, 2010: 126). Penetapan sampel menggunakan metode *random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada tahun pelajaran 2016/2017

Variabel kompetensi guru diukur melalui 4 (empat) indikator dengan 22 pertanyaan, variabel budaya kerja diukur melalui 5 (lima) indikator dengan 24 pertanyaan dan variabel profesionalisme guru diukur melalui 4 (empat) indikator dengan 20 pertanyaan. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi responden tentang masalah yang terjadi pada variabel penelitian.

Uji validitas menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (lebih besar dari 0,361) dengan taraf signifikan 5%. Uji reliabilitas menggunakan ukuran nilai *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai  $r$  *product moment* pada

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

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan nilai “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof (Sugiyono dan Agus, 2015: 321). 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 untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian menggambarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian kepada responden. Data dari sampel sebanyak 84 Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung Jawa Tengah terhadap 3 (tiga) variabel penelitian yaitu kompetensi guru ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan profesionalisme guru (Y) di peroleh hasil sebagaimana tabel di bawah ini;

Tabel 1 hasil perolehan data penelitian tiap variabel

		Statistics		
		Kompetensi guru	Budaya kerja	Profesionalisme guru
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		87,4250	97,8125	77,0375
Std. Deviation		7,59043	9,12791	6,80551
Range		34,00	48,00	37,00
Minimum		70,00	69,00	55,00
Maximum		104,00	117,00	92,00

Sumber: *Data Primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi guru diperoleh nilai minimum 70 dan nilai maksimum 103 dengan *range score* 34 dan nilai *mean* 87,425. Variabel budaya kerja diperoleh nilai minimum 69 dan nilai maksimum 117

dengan *range score* 48 dan *mean* 97,812. Variabel profesionalisme guru diperoleh nilai minimum 55 dan nilai maksimum 29 dengan *range score* 37 dan nilai *mean* 77,037. Persepsi responden terhadap kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) dengan nilai *mean* 87,425 dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru MI di Kabupaten Temanggung dipersepsikan cukup sebagaimana tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Persepsi Variabel Kompetensi guru.

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
98– 104	8	10 %	Sangat Tinggi
91 – 97	22	27,5%	Tinggi
84 – 90	26	32,5 %	Cukup Tinggi
77 – 83	17	21,2 %	Rendah
70 – 76	7	8,8 %	Sangat Rendah
Jumlah	80	100%	

Persepsi responden terhadap budaya kerja guru dengan nilai *mean* 97,812 dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru MI di Kabupaten Temanggung dipersepsikan cukup baik sebagaimana tabel 3 di bawah ini

Tabel 3 Persepsi Variabel Budaya kerja.

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
109 – 118	8	10 %	Sangat baik
99 – 108	31	38,7 %	Baik
89 – 98	29	36,3 %	Cukup baik
79 – 88	9	11,2 %	Kurang baik
69 – 78	3	3,8 %	Tidak baik
Jumlah	80	100%	

Persepsi responden terhadap profesionalisme guru dengan nilai *mean* 77,037 dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru MI di Kabupaten Temanggung dipersepsikan responden baik sebagaimana tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Persepsi Variabel Profesionalisme guru.

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
86 – 93	5	6,2 %	Sangat baik
78 – 85	37	46,3 %	Baik
70 – 77	26	35 %	Cukup baik
62 – 69	10	12,5 %	Kurang baik
55 – 61	2	2,5 %	Tidak baik
Jumlah	80	100%	

Hasil uji korelasi antar variabel penelitian sebagaimana tabel 5 di bawah, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi variabel kompetensi guru terhadap profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah kabupaten Temanggung diperoleh nilai 0,625

menunjukkan korelasi cukup kuat. Korelasi variabel profesionalisme guru terhadap budaya kerja sebesar 0,700 menunjukkan korelasi yang cukup kuat.

Tabel 5 Hasil Uji korelasi antar variabel

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,625	,700
	X1	,625	1,000	,711
	X2	,700	,711	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	80	80	80
	X1	80	80	80
	X2	80	80	80

Hasil uji regresi tunggal variabel kompetensi guru terhadap profesionalisme guru sebagaimana tabel 6, dapat dijelaskan bahwa nilai *R square* sebesar 0,391 artinya bahwa variabel kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap profesionalismeguru sebesar 39,1 % dan sisanya 60,9 % profesionalisme guru Madsah Ibtidaiyah dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6 Hasil uji regresi kompetensi terhadap profesionalisme guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,391	,383	5,34627

Hasil uji regresi tunggal variabel profesionalismeguru terhadap profesionalisme guru sebagaimana tabel 7, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,490 artinya bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 49,0% dan sisanya 51 % profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel diluar budaya kerja.

Tabel 7 Hasil uji regresi budaya kerja terhadap profesionalisme guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,483	4,89347

Hasil uji regresi ganda variabel kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru sebagaimana tabel 7, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,522 artinya bahwa kompetensi guru dan budaya kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8 Hasil uji regresi ganda  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,723 <sup>a</sup>	,522	,510	4,76410	2,115

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 di bawah ini, terlihat diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,179 + 0,231X_1 + 0,385X_2$  dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Nilai koefisien  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan nilai positif maka dapat dijelaskan jika peran kompetensi guru dan budaya kerja guru meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat secara signifikan.

Tabel 9 Hasil uji regresi ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,179	6,488		2,956	,004
	X1	,231	,100	,258	2,301	,014
	X2	,385	,084	,516	4,607	,000

Berdasarkan hasil olah data di atas dapat dilihat lebih lanjut tentang pentingnya hubungan kompetensi guru dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru, temuan hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung dipersepsikan cukup tinggi, budaya kerja kategori cukup dan profesionalisme guru masuk kategori tinggi. Korelasi kompetensi guru terhadap profesionalisme guru termasuk cukup kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,625. Jika seorang guru menunjukkan profesionalisme yang jelek, maka guru tersebut dapat dikatakan kompetensinya juga rendah. Sedangkan korelasi budaya kerja terhadap profesionalisme guru termasuk cukup kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,700. Jika seorang guru menunjukkan profesionalisme yang jelek, maka guru tersebut dapat dikatakan budayanya juga rendah

. Hasil uji tentang pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil sebesar 0,391 setara 39,1% (tabel 6) hasil tersebut nampak jelas

bahwa kompetensi guru MI di Kabupaten Temanggung belum mampu mendongkrak tingkat profesionalisme mereka dalam pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor selain kompetensi guru yang mempengaruhi profesionalisme masih cukup besar yaitu mencapai 60,9%. Faktor lain tersebut bisa juga dari gaya kepemimpinan kepala madrasah, rendahnya supervisi oleh kepala madrasah baik akademik maupun manajerial, sarana dan prasarana madrasah serta rendahnya komunikasi antara pimpinan dan anak buahnya (guru). Keadaan ini juga memberikan informasi kepada kita bahwa kompetensi guru madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kabupaten Temanggung secara umum perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dari lingkungan Kementerian Agama di Kabupaten Temanggung .

Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan kultural dari setiap institusi madrasah, maka guru dinilai kompeten dan profesional apabila (a) guru mampu mengembangkan tugas tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. (b) guru mampu melaksanakan tugas pokok fungsinya secara baik. (c) guru mampu bekerja dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah dan (d) guru mampu melaksanakan proses mengajar dan belajar dalam kelas dengan baik.

Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk budaya dan kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan kondisi belajar yang optimal. Kompetensi yang dimiliki guru sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, dan akan berpengaruh pada pencapaian kinerja madrasah. Cara pandang yang berbeda akan menimbulkan persepsi yang berbeda pada kompetensi yang dimiliki guru, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja madrasah dan prestasi siswanya.

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil sebesar 0,490 setara 49% (tabel 7). Hasil ini relevan dengan persepsi responden bahwa budaya kerja dipersepsikan cukup baik dan korelasi kedua variabel cukup kuat. Besaran pengaruhnya yang hanya 49% hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja 95 nilai budaya kerja pegawai/guru dari kantor Kemenag) masih bersifat formalitas dan rutinitas, budaya kerja belum sepenuhnya dijiwai, sehingga

belum mempunyai signifikansi yang tinggi terhadap profesionalisme guru MI di Kabupaten Temanggung. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor selain budaya kerja yang mempengaruhi profesionalisme guru mencapai 51%. Faktor lain tersebut dapat berasal dari internal guru maupun eksternal, misalnya kepemimpinan kepala madrasah dan regulasi Kemenag.

Guru dituntut memiliki kinerja profesional yang mampu merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya kerja. Guru dituntut memiliki kinerja yang profesional yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anaknya. Budaya kerja guru yang baik dalam bekerja disuatu madrasah akan berdampak positif baik bagi individu maupun madrasah, begitu pula sebaliknya. Dengan budaya kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja guru dan manajemen madrasah secara efektif. Budaya kerja guru akan berbeda antara madrasah satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap guru dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut.

Sedangkan hasil uji hipotesis tentang pengaruh kedua variabel kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,522 artinya bahwa kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh  $\hat{Y} = 19,179 + 0,231X_1 + 0,385X_2$  nilai koefisien  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan nilai positif, maka dapat dijelaskan jika kompetensi guru dan budaya kerja guru meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat secara signifikan. Demikian

pula sebaliknya jika kompetensi guru dan budaya kerja guru rendah (tidak baik) maka profesionalisme guru MI di Kabupaten Temanggung juga akan menurun/jelek.

Kompetensi dan budaya kerja guru di madrasah juga mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Masalah profesionalisme guru masih menjadi sorotan berbagai pihak, hasil kinerja lembaga pendidikan madrasah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik/guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Korelasi antara variabel kompetensi guru dengan profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup kuat dengan nilai 0,625. Pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi guru.
2. Korelasi antara variabel budaya kerja dengan variabel profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup kuat dengan nilai 0,700. Pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 49% dan sisanya 51% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya kerja.
3. Pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten temanggung sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel selain kompetensi guru dan budaya kerja. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,179 + 0,231X_1 + 0,385X_2$  dengan nilai koefisien variabel yang positif maka dapat dijelaskan jika kompetensi guru dan budaya kerja guru meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat secara signifikan.

Saran yang diberikan antara lain;

1. Pihak pengawas Madrasah Ibtidaiyah harus lebih intensif dalam melakukan supervisi manajerial maupun akademik terhadap madrasah dan gurunya dan

melakukan pembinaan secara berkala sesuai hasil temuan tentang kompetensi guru madrasah

2. Kepala Madrasah hendaknya melakukan supervisi akademik dan memberikan bantuan profesional tentang bagaimana guru madrasah melakukan proses pembelajaran di kelas
3. Kepala Madrasah hendaknya juga memfasilitasi gurunya dalam pengembangan diri berkelanjutan, serta menganggarkannya pada RKAM secara proporsional
4. Kepala Madrasah terus mengevaluasi dan mengembangkan budaya kerja yang telah dicanangkan oleh kantor Kemenag secara sistematis dan periodic, sehingga lima nilai budaya kerja dapat dipraktekkan dengan baik dan memberikan dampak yang lebih baik terhadap masyarakat khususnya peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Muhammad Arifin,(2012); *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Dewi, Rina Puspita (2008); *Modul: Menjagadan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira
- Hikmah, Mutiara (2014) *peran kepala madrasah dalam mengembangkan Budaya sekolah di mts muhamadiyah 3Al furqan banjarmasin* Jurnal: *Ta'lim Muta'allim*, Vol. 4, No. 8, ISSN 2088-2977 diunduh pada 21 Desember 2016
- Mulyasa, E (2007); *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari (2003): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Putra, Angga Perdana (2015) *Budaya Mutu Lembaga Pendidikan* <http://angga-faank.blogspot.co.id/2015/02/budaya-mutu-lembaga-pendidikan.html>
- Rusmana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari [http://repository.upi.edu/tesisview.php? no\\_tesis=190](http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190) tgl 17 Mei 2017
- Sugiyono, (2010); *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

- Sulistiyorini, (2006) : *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparlan,(2005) *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat.
- Suprayogo, Imam (2004): *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Aditya Media Bekerjasama dengan UIN Malang Press, Malang.
- Supriyadi, Gering dan Guno Tri; (2003): *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Jakarta
- Taulabi, Iman (2016); *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Profesionalisme Guru* Jurnal Tribakti, ISSN : 1411-9919, E-ISSN 2502-3047 Volume 27 Nomor 2 September 2016 diunduh 12 Januari 2017
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung, Citra